

**TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU**

**Sähkötekniikan koulutusohjelma**

**Talotekniikka**

Tutkintotyö

Tero Mustalahti

**VUOKRATYÖ SÄHKÖALAN TÖISSÄ**

Työn valvoja

Yliopettaja, tekn.lis. Pirkko Harsia

# TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sähkötekniikan koulutusohjelma

Talotekniikka

Mustalahti, Tero

Vuokratyö sähköalan töissä

Tutkintotyö

38 sivua + 5 liitesivua

Työn ohjaaja

Yliopettaja, Tekn. lis. Pirkko Harsia

Toukokuu 2008

Hakusanat

Vuokratyö, sähkötyö

## TIIVISTELMÄ

Työvoiman vuokraus on keino saada käyttöön tilapäistä työvoimaa silloin, kun yrityksen oman henkilökunnan panos ei riitä. Vuokratyössä muodostuu kolmikantasuhde, jossa vuokraus- ja käyttäjäyritys jakavat työnantajavastuun ja -velvoitteet keskenään. Vuokratyöntekijä tekee siis työtä työnantajan (vuokrausyrityksen) lukuun, käyttäjäyrityksen hyväksi.

Tässä työssä tarkasteltiin lainsäädännön pohjalta yleisesti sekä sähkötöiden osalta työnantajavastuiden ja -velvoitteiden jakautumista vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä. Tärkeimpinä lähteinä tutkittiin työsopimuslain normeja soveltuvilta osin, henkilöstöpalveluyritysten liiton luomia työvoiman vuokraustoimintaa koskevia yleisiä sopimusehtoja sekä sähköturvallisuuslakia ja kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksiä sähköalan töistä. Direktio-oikeuden jakautuminen vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken luo haasteita työnantajavastuun ja -velvoitteiden täyttymiselle sääntöjen vaatimalla tavalla.

Tässä työssä selviää, että työnantaja velvoitteiden jakautuminen ei ole täysin ongelmaton säännöistä huolimatta. Erityisesti työsopimuslain asettamien työnantajavelvoitteiden täytyminen on paikoin puutteellista ja asettaa työntekijät sen vuoksi eriarvoiseen asemaan.

TAMPERE POLYTECHNIC

Electrical Engineering

Building Services Engineering

Mustalahti, Tero

Staff leasing with electric works

Engineering Thesis

38 pages + 5 appendices

Thesis supervisor

Principal lecturer, Pirkko Harsia

May 2008

Key words:

staff leasing, electric branch

## ABSTRACT

Staff leasing is a way to get temporary staff when the permanent staff of the company is not enough. Staff leasing creates a relationship where employment agency and user company share the responsibilities and obligations of the employer.

Employee works for the employer (employment agency) for the benefit of the user company (company in need of extra staff).

This study examines in general and in electric branch the division of obligations and responsibilities between employment agency and the user company. The most important sources were the norms of Employment Contracts Act in applicable parts, general terms of the Private Employment Agencies Association contract, legislation of electric safety and the regulations of Ministry of Employment and the Economy. The right to direct divides between employment agency and user company and creates challenges to fulfil the responsibilities of the employer.

This study shows that the employer obligations are not divided without problems despite the regulations. Especially the responsibilities set in Employment Contracts Act are not easy to fulfil and therefore places employees in unequal position

## Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT .....	3
SISÄLLYSLUETTELO.....	4
LYHENNELUETTELO JA SANOJEN SELITYS.....	5
1. JOHDANTO.....	6
2. VUOKRATYÖN KEHITYSVAIHEET SUOMESSA .....	7
2.1 VUOKRAUSTOIMINNAN SYNTY JA KEHITYSVAIHEET SUOMESSA 1960- JA 70-LUVULLA.....	7
2.2 RAJOITTAVA SÄÄNTELY JA VALVONTA 1980-LUVULLA SUOMESSA .....	9
2.3 SÄÄNTELY JA SEN VAPAUTUMINEN 90-LUVULLA.....	10
2.4 LUPAJÄRJESTELMÄSTÄ ILMOITUSMENETTELYYN .....	11
3 VUOKRATYÖN SÄÄNTELY.....	12
3.1 VUOKRATYÖSUHDE – KOLMEN OSAPUOLEN VÄLINEN SUHDE.....	12
3.1.1 Käyttäjyrityksen ja vuokratyöryityksen välinen suhde.....	13
3.1.2 Vuokratyöryityksen ja työntekijän välinen työsopimus.....	14
3.1.3 Työntekijän ja käyttäjyrityksen välinen suhde /4/.....	15
3.2 VUOKRAUSTOIMINTAAN JA VUOKRATYÖHÖN SOVELLETTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ .....	16
3.2.1 Vuokratyösuhteita koskeva sääntely.....	16
3.2.2 Vuokratyön käyttöön liittyvät käyttäjyritystä koskevat säännökset.....	19
3.2.3 TYÖSUOJELUVASTUUN JAKAUTUMINEN .....	23
4. VUOKRATYÖNTEKIJÖITÄ SÄHKÖALAN TÖISSÄ.....	26
4.1 TÖITÄ KOSKEVA OPETUS JA OPASTUS .....	27
4.2 VASTUU SÄHKÖALAN TYÖTURVALLISUUDESTA .....	27
4.2.1 Sähkötöiden johtajan tehtävät .....	27
4.2.2 Sähköalan työn turvallisuuden valvonta .....	29
4.3 YHTEENVETO .....	31
5. VAHINGONKORVAUSVASTUU .....	32
5.1 VASTUUN JAKAUTUMINEN.....	32
5.2 ISÄNNÄNVASTUU VUOKRATYÖSUHTEESSA .....	34
6. PÄÄTELMÄT .....	36
LÄHTEET .....	37
LIITTEET.....	39

## LYHENNELUETTELO JA SANOJEN SELITYS

ILO	International Labour Organization
TSL	Työsopimuslaki 26.01.2001/55
TTurvaL	Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738
YTL	Yhteistoimintalaki 01.07.2007/334
HPL	Henkilöstöpalveluyritysten liitto
YSE	Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot 2006
VahL	Vahingonkorvauslaki 31.05.1974/412
Käyttäjäyritys	Yritys joka vuokraa työvoimaa käyttöönsä.
Vuokrausyritys	Yritys joka vuokraa työntekijöitä kolmannelle osapuolelle tämän suostumuksella.

## 1. JOHDANTO

Tämän työn tavoitteena on kertoa työvoiman vuokrauksesta sähköalalle, sekä yleisesti työvoiman vuokrauksesta ja siitä kuinka työnantajavastuut ja -velvoitteet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken.

Työvoiman vuokraus ei ole uusi ilmiö, Suomessa sitä on harjoitettu 1960-luvulta lähtien, aluksi lähinnä telakkateollisuudessa, mutta vähitellen myös muilla aloilla. Vuokratyövoimaa käytettiin tasaamaan tuotannon huippuja ja helpottamaan tilannetta pahimman kiireen keskellä. Vuokrausyrityksien tarjoama työvoima oli erikoistunut vain yhdelle tai kahdelle alalle. Nykyisin työvoiman vuokrausliikkeitä on kooltaan ja liikevaihdoltaan hyvin erilaisia.

Vuokratyö tarjoaa yrityksille helpon mahdollisuuden tasata tuotannon huippuja ja elvyttää tilapäistä työvoimapulaa niissä tilanteissa, joissa aikaisemmin teetettiin ylitoita tai jätettiin kyseiset työt kokonaan tekemättä. Vuokratyöntekijä työskentelee siis käyttäjäyrityksessä, mutta vuokrausyrityksen lukuun. Tämä kolmikantasuhde osapuolten välillä tuo esille kysymyksen työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumisesta vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä. Laissa on säädetty vastuun jakautumisen lähtökohdista, mutta se jättää avoimeksi monet yksittäiset tilanteet. Suoraan lain perusteella ei myöskään voida arvioida, miten asiasta on sovittavissa osapuolten kesken.

## 2. VUOKRATYÖN KEHITYSVAIHEET SUOMESSA

### 2.1 Vuokraustoiminnan synty ja kehitysvaiheet Suomessa 1960- ja 70-luvulla.

Työvoiman vuokraustoiminta alkoi maassamme kehittyä ja yleistyä merkittävässä määrin 1960-luvulla telakkateollisuudessa ja sittemmin 1970-luvulla toimihenkilösektorilla. Yhteiskunnan nopea kehittyminen, kiristynyt kilpailu ja siitä johtuva erikoistuminen, koneellistuminen ja automaatio lisäsivät jatkuvasti yritysten tarvetta käyttää ulkopuolisten palveluksia. Toisaalta julkinen työnvälitys ei kyennyt täyttämään yritysten henkilöstöä, sekä ruuhka- ja kausihuippujen tasaamisesta johtuvaa työvoiman tarvetta riittävän nopeasti. Etenkin metalliteollisuudessa hyvä tilauskanta synnytti tarpeen lainata ammattimiehiä pienistä metallialan yrityksistä. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita koskevan työsuhdeturvan kehittäminen ja siitä käyty keskustelu ilmeisesti osaltaan vahvistivat työntajien halua välttää oman vakinaisen henkilökunnan lisäämistä. Metallialalla kehitys johtikin vähitellen omaa tuotannollista toimintaa harjoittamattomien ”reppufirmojen” perustamiseen. Telakoiden vuokrausliikkeiltä hankkima työvoima työskenteli tällöin pääasiassa telakan työnjohdon alaisena.

Työvoiman vuokraustoimintaa alettiin kuitenkin 1960- ja 70-luvuilla harjoittaa myös keinottelumielessä, mistä oli seurauksena tiettyjen työntekijöiden kannalta kielteisten kehityspiirteiden leviäminen alalle.. Tyypillistä oli konkursseilla keinottelu, jolloin työntekijät kärsivät menetyksiä saamatta jääneiden palkkojen muodossa. Lisäksi työntekijöiden työsuhteissa kierrettiin yleisesti työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöä. /1/

Vuokraustoiminnan rajoittaminen. Kehitys johti siihen, että Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen Ammattijärjestö päätyivät vuonna 1969 solmimaan Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen. Normien tarvetta tarkasteltiin erityisesti lisätyövoimaa tarvitsevien yritysten vakinaisten työntekijöiden suojaamisen näkökulmasta. Tämä sopimus salliikin vuokratyöntekijöiden käytön yrityksen vakinaisten työntekijöiden rinnalla vain tilapäisten työhuippujen tasaamisessa tai muutoin sellaisessa ajallisesti tai laadullisesti

rajoitetuissa tehtävissä, joiden suorittaminen yrityksen omilla työntekijöillä ei ole mahdollista työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena pidetään sopimuksen mukaan toimintaa, jossa eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittavat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Lisäksi työvoimaa käyttöönsä vuokraava yritys velvoitettiin sopimusteitse noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sopimuslainsäädäntöä. /1/

Metalliteollisuuden Työnantajainliitto ry rajoitti vuonna 1975 vuokratyöntekijöiden käyttöä jäsenyrityksissään siten, että jäsenyritysten edellytettiin käyttävän vain työnantajaliiton jäsenten toimittamaa työvoimaa. Kun yrityksen järjestäytyminen metallialalla edellyttää tuotannollista toimintaa, ei pelkästään työvoiman vuokrausta harjoittaville yrityksille jäänyt paljonkaan toiminta mahdollisuuksia. Sen sijaan ravintola- ja viihdealalla sekä toimistotehtävissä työvoiman vuokraustoiminta jatkui vilkkaana koko 1970-luvun. /1/

1970- ja 1980-lukujen vaihteessa työvoiman vuokrauksen oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyyden nousivat uudestaan kritiikin kohteeksi. Ryhdyttiin aikaisempaa perusteellisemmin selvittämään työvoiman vuokrauksen käsitettä, sen asemaa voimassaolevissa laeissa ja sopimuksissa sekä sen laajuutta ja merkitystä työmarkkinoilla. Työvoiman vuokrauksen edut ja haitat otettiin tarkasteluun paitsi työntekijöiden, myös yritysten ja hallinnon näkökulmasta. /1/

Ongelmiksi nähtiin mm. vuokrausliikkeiden palveluksessa olevien työntekijöiden jääminen tavanomaisten työsuhde-etuksien ulkopuolelle, vuokratyöntekijöiden osoittaminen lakonalaisiin töihin, käyttäjäyrityksen vakinaisen henkilökunnan työsuhdeturvan vaarantuminen sekä työ-, sosiaali- ja vero-oikeudellisten säännösten kiertäminen. Lisäksi vuokrausyritysten ja työntekijöiden välisissä työsopimuksissa nähtiin työntekijöiden kannalta tiettyjä kielteisiä kehityspiirteitä. Vuokratyöntekijöitä rajoitettiin sopimusteitse siirtymään työn teettäjäyrityksen palvelukseen määrätyn ajan vuokratyötä koskevan sopimuskauden päättymisestä lukien. Tätä rajoitusta tehostettiin

usein vielä työvoiman vuokrausyritysten ja käyttäjäyritysten välisissä sopimuksiin sisältyvällä kohdalla, jonka mukaan käyttäjäyritys sitoutui maksamaan sopimussakon, jos se ottaa vuokratyöntekijän omaan palvelukseensa. /1/

Tältä pohjalta koko työvoiman vuokraustoiminnan sallittavuus tuli pohdittavaksi työvoiman vuokrausta selvittäneessä toimikunnassa. Tässä tilanteessa nähtiin perustelluksi muista pohjoismaista sekä EEC-maista saadun mallin mukaisesti saattaa sekä Suomessa harjoitettu sekä ulkomaille suuntautuva työvoiman vuokraustoiminta rajoittavan sääntelyn ja viranomaisvalvonnan alaiseksi elinkeinotoiminnaksi. /1/

Työvoimapoliittisen sääntelyn taustalla oli myös ILO:n yleissopimus n:o 96 yksityisestä työnvälityksestä. Sen mukaan ansiotarkoituksessa tapahtuva työnvälitys tuli lakkauttaa asteittain ja muu yksityinen työnvälitystoiminta tuli saattaa rajoittavan sääntelyn piiriin. Yleissopimuksessa oli muun muassa määräyksiä työnvälityslupien pituudesta sekä luvan saaneiden toiminnan seurannasta ja valvonnasta. Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1985. /1/

## 2.2 Rajoittava sääntely ja valvonta 1980-luvulla Suomessa

### Työnvälityslaki

Hallitus antoi vuonna 1984 eduskunnalle lakiesitykset työvoiman vuokraustoiminnan sääntämisestä luvanvaraiseksi. Muutokset toteutettiin työnvälityslain ja elinkeinoharjoittamisen oikeudesta annetun lain muutoksilla, jotka tulivat voimaan 1.1.1986. Tarkemmat määräykset työvoiman vuokrauksesta annettiin asetuksella (TVA, 908/1985), jota täydensi työministeriön vuonna 1985 antama päätös työvoiman vuokraukseen vaadittavan luvan hakumenettelystä sekä vuokraustoiminnan seurannasta ja valvonnasta (yleiskirje n:o 20 AB/23.12.1985).

Työnvälityslain nojalla säädetyssä työvoiman vuokrauksesta annetussa asetuksessa ja siihen säädetyssä muutoksessa (59/1991) säädettiin yksityiskohtaisesti vuokraustoiminnan lupamenettelystä, sen harjoittamisen edellytyksistä,

vuokrausliikkeen ja käyttäjäyrityksen velvollisuuksista, toimiluvan peruuttamisesta sekä ulkomaille suuntautuvan vuokraustoiminnan kieltämisestä. /1/

## 2.3 Sääntely ja sen vapautuminen 90-luvulla

### Työmarkkinoiden rakennemuutos

1990-luvulle tultaessa työmarkkinat ovat jäsentyneet uudella tavalla. Työntekomuodot ovat monimuotoistuneet, ja työtä tehdään ns. normaalin kokoaikatyön ohessa useammin vuokratyössä ja muissa epätyypillisissä työmuodoissa.

Vuokratyövoiman käyttöön siirtymisen taustalla ovat olleet työmarkkinoilla tapahtuneet rakenteelliset muutokset, jotka ovat saaneet alkunsa taloutemme kansainvälistymisestä ja keskittymisestä. Yrityskoon kasvaessa ja keskittymisen jatkuessa taloutemme ydinosa muodostavat suuryritykset ja periferian lukuisat pienyritykset. Tätä voidaan kutsua kaksijakoiseksi eli duaaliseksi taloudeksi. Samalla suuryhtiöt ovat pyrkineet hajauttamaan toimintojaan yhtiöittämällä sivutoimintojaan ja keskittymällä ydinosaa alueelleen ja pienyhtiöiden joustavuuden tarve on kasvanut. /1/

Yritykset pyrkivät siihen, että heillä olisi määrällisesti, toiminnallisesti ja ajallisesti joustava mahdollisimman pieni kantahenkilökunta, jonka avulla voitiin hoitaa vakaa tuotanto-, hallinto- ja suunnittelutoiminta. Satunnaisia, akuutteja tai tilapäisiä toiminnan tehostamis- tai vähentämistarpeita varten yritykset käyttivät eräänlaista puskuri- ja joustotyövoimaa, jonka avulla tällaista joustoa voitiin saada. Eräs tällainen joustava puskurityövoiman käytön muoto oli työvoiman vuokraus. Muita vastaavia olivat muun muassa alihankinta ja erilaisten palvelujen ostot yrityksen ulkopuolelta. /1/

## 2.4 Lupajärjestelmästä ilmoitusmenettelyyn

Työntekomuotojen monimuotoistuminen otettiin huomioon 1.1.1994 voimaan tullessa työvoimapalvelulaissa, jonka yhteydessä työnvälityslainsäädäntö ja sen myötä aikaisempi vuokraustoimintaa koskeva erityissääntely mukaan lukien työvoiman vuokrausta koskeva asetus kumottiin. Lainmuutoksella työnvälityslaissa säädetyssä lupajärjestelmästä luovuttiin ja työvoimapalvelut vapautettiin kilpailulle. Lupajärjestelmä korvattiin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta annetun lain (Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa 131/1973) 21 a §:ssä säädetyllä ilmoitusmenettelyllä. Sen mukaan työvoiman vuokrauksesta tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työsuojeluviranomaiselle silloin, kun työnantaja on tehnyt kaupparekisterilaissa säädetyn perusilmoituksen. /1/

Työvoimapalvelulakitoimikunta esitti mietinnöissään (komiteamietintö 1992:29) vuokratyötä koskevaan lainsäädäntöön seuraavia muutoksia:

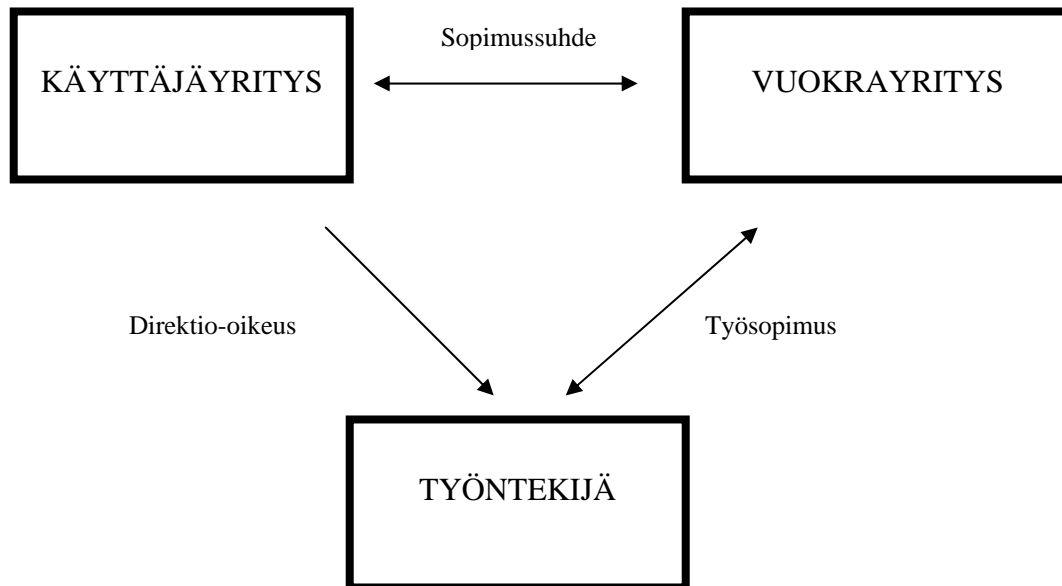
1. Vuokratyötä koskeva määritelmä lisättäisiin työsopimuslakiin
2. Työnantajan olisi esitettävä vuokratyötä koskevan työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys ennen työsopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti
3. Työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus vuokratyön päätyttyä ei saisi rajoittaa
4. Vuokrausliike ei saisi antaa käyttäjäyritykselle työntekijää, joka on välittömästi ennen työsopimuksen tekemistä irtisanoutunut käyttäjäyrityksenpalveluksesta, ellei irtisanoutumisesta ole kulunut vähintään kolmea kuukautta /1/

### 3 VUOKRATYÖN SÄÄNTELY

#### 3.1 Vuokratyösuhde – kolmen osapuolen välinen suhde

Työvoiman vuokrauksessa vuokrayritys työnantajana asettavat vastiketta vastaan työntekijänsä ulkopuolisen tahon eli käyttäjäyrityksen käyttöön.

Kuvassa 1 on esitetty työvoiman vuokrausta esittävä kaaviokuva. Kuva havainnollistaa vuokratyöhön liittyviä oikeussuhteita.



Kuva 1 Työvoiman vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen sopimus työvoiman vuokrasta  
/1/

### 3.1.1 Käyttäjyrytyksen ja vuokrayrityksen välinen suhde

Velvoiteoikeudellisella sopimuksella vuokrayritys sitoutuu korvausta vastaan siirtämään työntekijänsä työpanoksen sopijakumppaninsa eli käyttäjyrytyksen käytettäväksi. Työvoiman vuokrauksesta voidaan sopia henkilöstöpalveluyrityksen ja työvoimaa käyttävän yrityksen välillä. Mahdollista niin ikään on, että tuotannollista tai palvelutoimintaa harjoittava yritys vuokraa työntekijänsä toisen yrityksen käyttöön. Joissakin tapauksissa työvoimaa käyttävä yritys ja työvoimaa vuokraava yritys kuuluvat samaan konserniin. Työntekijöitä voidaan vuokrata myös yritysten alihankkijoiden ja useamman työnantajan yhteisiin tehtäviin.

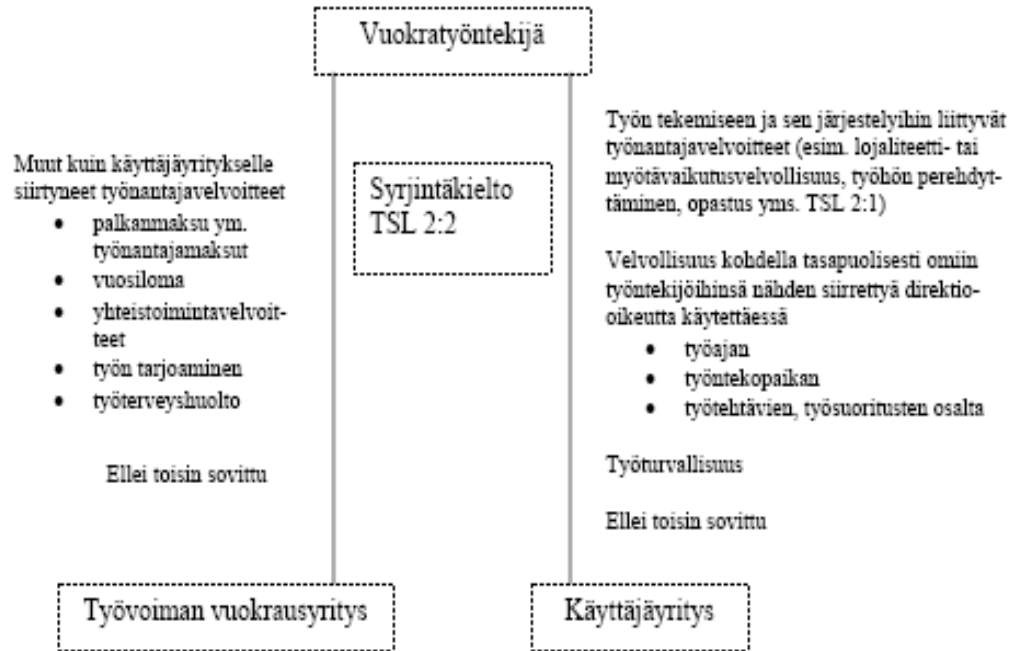
Työvoiman vuokrausta koskevan sopimuksen toteutuminen edellyttää, että työntekijä, jonka työpanos on tarkoitus siirtää käyttäjyrytykselle, on antanut tähän suostumuksensa.

Sopimuksessa työvoiman vuokrasta sopijakumppanit sopivat muun muassa toimeksiannon sisällöstä muun muassa työntekijältä vaadittavasta ammattitaidosta, kestosta ja vastikkeesta, jonka käyttäjyryitys maksaa vuokrayritykselle.

Sopimusta arvioidaan sopimusoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaan. Yritysten välisen sopimuksen ehto, joka vähentää työntekijän laissa säädettyjä oikeuksia (joka on pakottavan työlainsäädännön vastainen) on – sopimuksena kolmannen rasitukseksi pätemätön. Yritysten välisillä sopimuksilla ei voida heikentää työntekijälle kuuluvia työsopimuslain pakottavien säännösten mukaisia oikeuksia. Toimeksiantosopimuksella ei siis voida työntekijään nähden pätevästi sopia työntekijän työnteon ehdoista pakottavan lainsäädännön eikä työntekijään sovellettavan työehtosopimuksen vastaisesti. /4/

TSL 1:7.1:een perustuva oikeus sopia vuokrayrityksen ja käyttäjyrytyksen velvollisuuksien jakautumisesta edellyttää työntekijän suostumusta. Työntekijä ei puolestaan voi ennalta luopua pakottavaan oikeuteen liittyvistä oikeuksistaan.

Kuva 2 havainnollistaa käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen työnantajavastuun ja -velvoitteiden jakautumista.



Kuva 2. Kaaviokuva käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen työnantajavastuun jakautumisesta /1/

### 3.1.2 Vuokrayrityksen ja työntekijän välinen työsopimus

Vuokrayrityksen ja työntekijän välillä tehdään työsopimus. Vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen välisessä oikeussuhteessa sovelletaan työlainsäädäntöä, mahdollista työehtosopimusta ja työnantajan ja vuokratyöntekijän välisen työsopimuksen ehtoja.

Vuokrayrityksellä on työnantajana työntekijäänsä kohtaan kaikki ne työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät TSL 1:7.3:n perusteella tai vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella sekä siihen liittyvällä työntekijän suostumuksella siirry käyttäjäyritykselle.

Vuokrayritys ei ole vastuussa edes yhdessä käyttäjäyrityksen kanssa niistä työnantajavastuista, jotka kussakin yksittäistapauksessa kuuluvat TSL 1:7.3:n mukaan käyttäjäyritykselle.

Työntekijän velvollisuudet suhteessa vuokrayritykseen määräytyvät työlainsäädännön ja työsopimuksen ehtojen mukaan. Siltä osin kuin työn johto- ja valvontaoikeutta käyttää käyttäjäyritys, myös työntekijän velvollisuudet kohdentuvat käyttäjäyritykseen.

/4/

### 3.1.3 Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen suhde /4/

Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. Käyttäjäyrityksen asema suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy TSL 1:7.3:n mukaan. Käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä siitä johtuen myös tämän oikeuden käyttöön liittyvät työnantajavelvoitteet. Kysymys on ennen muuta välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvistä velvoitteista.

Työn johto- ja valvontaoikeus voi olla enintään yhtä laaja kuin vuokratyöntekijän oman työnantajan kelpoisuus olisi työsopimuksen ja muiden työsuhteeseen sovellettavien normien mukaan. Yritysten välisellä sopimuksella ei siten voida laajentaa direktio-oikeuden alaa.

Käyttäjäyrityksen oikeudet ja toisaalta velvollisuudet ulottuvat siihen aikaan, jolloin vuokratyöntekijä työskentelee vuokrayrityksen kanssa tekemänsä työsopimuksen perusteella käyttäjäyrityksessä. Vuokrayrityksen velvoitteiden täyttäminen voi edellyttää, että käyttäjäyritys antaa vuokrayritykselle muun muassa vuokratyöntekijän työtä ja työaikoja koskevia selvityksiä.

Merkittävä osa työntekijän velvollisuuksista kohdentuu käyttäjäyritykseen. Näiden velvollisuuksien perusteena on toisaalta työntekijän suostumus vuokratyöhön ja toisaalta TSL 1:7.3:een perustuva direktio-oikeuden siirto yritysten välisin sopimuksin.

Kun käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ei ole sopimussuhdetta, vuokratyöntekijän velvoitteiden vastaista menettelyä ei voida käsitellä hänen ja käyttäjäyrityksen välillä sopimusrikkomuksena. Sopimusperusteisesti asia voi tulla arvioitavaksi vain vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen välisessä työsuhteessa.

Käytännössä käyttäjäyrityksen työntekijät ja vuokratyöntekijät työskentelevät rinnakkain. Käyttäjäyrityksellä (käytännössä sen työnantajan edustajilla tai heidän määräämillään työntekijöillä) on velvollisuus opastaa ja perehdyttää vuokratyöntekijä työhön. Käyttäjäyrityksen työntekijöiden oikeudesta saada tietoja vuokratyön käytöstä säädetään yhteistoimintalaissa.

## 3.2 Vuokraustoimintaan ja vuokratyöhön sovellettava lainsäädäntö

Vuokratyön sääntely voidaan jakaa vuokratyöyrityksiä ja vuokraalaa koskevaan sääntelyyn, vuokratyösuhteita koskevaan sääntelyyn sekä käyttäjäyrityksiä koskevaan sääntelyyn.

### 3.2.1 Vuokratyösuhteita koskeva sääntely

Työnantajina työvoiman vuokrausta harjoittaviin vuokratyöyrityksiin sovelletaan työlainsäädäntöä samoin kuin muihinkin työnantajiin. Vuokratyössä osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat keskeiset säännökset ovat työsopimuslaissa (55/2001, TSL), työaikalaisissa (605/1996), vuosilomalaissa (162/2005), yhdenvertaisuuslaissa (21/2004), naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, tasa-arvolaki), yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004, työelämän tietosuojalaki) työterveyshuoltolaissa (1383/2001), työturvallisuuslaissa (738/2002, TTurvaL) sekä työsuojelun valvontalaissa. /4/

### **Vähimmäistyöehtojen määräytyminen vuokratyössä**

Vuokrayritys vastaa työnantajana alan vähimmäistyöehtojen noudattamisesta. Vuokratyössä sovellettavista vähimmäistyöhdoista säädetään TSL 2:9:ssä. Ensisijaisesti vuokrayrityksen palveluksessa olevaan sovelletaan vuokrayritystä työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Jos työvoimaa vuokraava työnantaja (esimerkiksi työvoiman vuokrausliikettä) ei sido mikään työehtosopimus, sovellettavaksi tulee vuokratyövoimaa käyttävää yritystä sitova työehtosopimus: ensisijaisesti käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitova ja toissijaisesti alan yleissitova työehtosopimus. /11/

Työsopimuslain 2:10:ssä säädetään vähimmäispalkasta työehtosopimuksen puuttuessa. Jos työvoiman vuokrayritys tai myöskään käyttäjäyritys eivät ole sidottuja edellä tarkoitettuihin työehtosopimuksiin, vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät vuokratyönantajan ja työntekijän välillä tehdyn työsopimuksen mukaan. Jos työnteon ehdoista ei ole sovittu työsopimuksellakaan, työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Muut työsuhteen ehdot määräytyvät tällöin työlainsäädännön mukaan. /11/

Kun käytännössä tällä hetkellä vuokrayrityksiä sitovia vuokratyötä koskevia (normaalisitovia tai yleissitovia) työehtosopimuksia on vain muutamia, vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät usein työsopimuslain 2:9 §:ssä säädetyllä tavalla käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. /11/

Vuokrayrityksen velvollisuutena on maksaa työntekijälle sovittu palkka vuosilomakorvauksineen ja muine laista tai sopimuksista johtuvine lisineen.

## **Työsopimuslaki**

Työsopimuslain säännöksiä sovelletaan vuokratyössä, kuten muissakin työsuhteissa. Koska vuokratyösuhde on eräänlainen kolmikantasuhde, työnantajavelvoitteet jakautuvat vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken TSL 1:7.3:ssa tarkoitetulla tavalla. Samoin työntekijän velvollisuudet jakautuvat siten, että osa niistä kohdistuu omaan työnantajaan eli vuokrayritykseen ja osa käyttäjäyritykseen. /11/

Lähtökohtaisesti työsopimuslakia sovelletaan vuokratyöhön sellaisenaan. Työnantajavelvoitteiden edellä tarkoitettu jakautuminen vaikuttaa kuitenkin säännösten soveltamiseen. Tässä yhteydessä tarkastelun kohteena ovat sellaiset työsopimuslain säännökset, joihin vuokratyössä liittyy tai saattaa liittyä erityispiirteitä.

Vuokrayrityksen tulee:

- järjestää työntekijöiden työterveyshuolto
- ilmoittaa työn ammattitaitovaatimuksista ja työn luonteesta työntekijälle
- varmistaa työntekijän riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus kyseiseen työhön
- huolehtia työntekijän yleisestä opetuksesta ja ohjauksesta työtehtäviin
- selvittää, että käyttäjäyritys kykenee täyttämään sille kuuluvat velvoitteet ja että työ muutenkin voidaan suorittaa asianmukaisesti ja turvallisesti.

Käyttäjäyrityksen tulee:

- ilmoittaa ennen vuokratyön aloittamista työvoiman luovuttajalle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet
- huolehtia työn aikana työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä
- perehdyttää työntekijä työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojausmenetelmiin
- perehdyttää työntekijä tarvittaessa työpaikan työsuojausjärjestelmien yhteistoimintaan ja tiedottamiseen sekä työterveyshuollon järjestelyihin

- ilmoittaa vuokratyön käytön aloittamisesta työsuojeluvaltuutetulle ja työterveyshuoltoon.

### 3.2.2 Vuokratyön käyttöön liittyvät käyttäjäyritystä koskevat säännökset

Käyttäjäyrityksen asema suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy TSL 1:7.3:n mukaan. Käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä siitä johtuen myös tämän oikeuden käyttöön liittyvät työnantajavelvoitteet. Kysymys on ennen muuta välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvistä velvoitteista. Työn johto- ja valvontaoikeus voi olla enintään yhtä laaja kuin vuokratyöntekijän oman työnantajan kelpoisuus olisi työsopimuksen ja muiden työsuhteeseen sovellettavien normien mukaan. Yritysten välisellä sopimuksella ei siten voida laajentaa direktio-oikeuden alaa. Työntekijän suostumus voi rajata direktio-oikeuden alaa.

Käyttäjäyrityksen oikeudet ja toisaalta velvollisuudet ulottuvat siihen aikaan, jolloin vuokratyöntekijä on vuokratyöryhtymän kanssa tekemänsä työsopimuksen perusteella käyttäjäyrityksen palveluksessa. Vuokratyöryhtymän velvoitteiden täyttäminen voi tosin edellyttää, että käyttäjäyritys antaa vuokratyöryhtymälle muun muassa vuokratyöntekijän työtä ja työaikoja koskevia selvityksiä vielä myöhemminkin.

Käyttäessään vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen on sovellettava myös ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyviä yhteistoimintalain ja tilaajavastuulain säännöksiä.

Vuokratyövoiman käytön vaikutukset voivat heijastua käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden asemaan. Jos käyttäjäyritys on irtisanonut omaa väkeään tuotannollisin tai taloudellisin perustein ja joka ennen tai jälkeen irtisanomisten ryhtynyt käyttämään vuokratyöntekijöitä, irtisanomisperusteen riittävyttä arvioidaan TSL 7:3:n mukaan. Sinänsä työsopimuslaissa ei rajoiteta vuokratyövoiman käyttöä. Olennaista kuitenkin on, että vuokratyövoiman käyttöön ei saa ryhtyä työsuhdeturvasäännösten kiertämiseksi. /11/

## **Yhteistoimintalaki**

Uusissa yhteistoimintalaeissa eli YTL:ssa (voimaan 1.7.2007) ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007, voimaan 1.9.2007) on nimenomaiset säännökset vuokratyövoiman käytöstä.

YTL 17 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet. Työnantajan harkitessa sopimusta vuokratyövoiman käytöstä siitä tulee ilmoittaa niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kestoaika sekä ajanjakso tai -jaksot, jolloin mainittua työvoimaa käytetään. /10/

Saatuana edellä tarkoitetun ilmoituksen asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä. Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia edellä tarkoitettuja yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista. /10/

Vuokratyöntekijän oikeudet käyttäjäyrityksessä ovat rajoittuneemmat kuin yrityksen oman työntekijän. Vuokratyöntekijällä ei ole oikeutta osallistua esimerkiksi luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetun vaaliin tai olla niissä ehdokkaana, mutta vuokrausyrityksessä eli työnantajansa yrityksessä vuokratyöntekijä on näihin oikeutettu. Vastavuoroisesti ei käyttäjäyrityksen työntekijöiden edustajalla ole

lähtökohtaisesti oikeutta edustaa vuokratyöntekijää työsuhteeseen liittyvissä asioissa, ellei tästä ole erikseen sovittu.

SAK:n selvityksestä käy ilmi, että vuokratyöntekijät ovat sekä vuokraus-, että käyttäjäyritykseen nähden vailla luottamusmiesten antamaa suojaa. Kun työnantajavastuut ovat jakautuneet eri yritysten kesken, on yksittäisen vuokratyöntekijän varsin vaikea ilman luottamusmiehen tukea ajaa omaa asiaansa tai puuttua mahdollisiin työsuhteen tai työolojen epäkohtiin. Tämän lisäksi myös käyttäjäyrityksen luottamusmiehet ja muut henkilöstön edustajat saattavat olla tietämättömiä oikeuksistaan koskien ulkopuolista työvoimaa. Käyttäjäyrityksen luottamusmies saattaa lisäksi joutua ristiriitaiseen tilanteeseen, jossa vastakkain ovat vuokratyöntekijän edut ja asema sekä käyttäjäyrityksen työntekijöiden edut ja heidän asemansa. /5/

### **Laki käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä**

Laki käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006, tilaajavastuulaki) tuli voimaan vuoden 2007 alussa. Lailla pyritään osaltaan torjumaan yrityksille harmaasta taloudesta ja epäterveestä kilpailusta aiheutuvia haittavaikutuksia.

Lakia sovelletaan tilanteisiin, joissa käytetään ulkopuolista työvoimaa, joko vuokratyövoimaa tai alihankintaa. Lain mukaan käyttäjäyrityksellä on velvollisuus selvittää sopimuskumppaninsa valmiuksia hoitaa lainmukaisia velvoitteitaan. Samalla varmistetaan, että alihankkijat ja työvoimaa vuokralle antavat yritykset noudattavat työnantajavelvoitteita. Asetetut velvoitteet tähtäävät siten myös alihankkijoiden ja vuokrattujen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen toteutumiseen.

Tilaajanvastuulakia sovelletaan Suomessa tehtävään työhön.

Lakia sovelletaan ensinnäkin käyttäjäyritykseen, joka käyttää vuokratyöntekijöitä. Vuokratulla työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on tehnyt työsopimuksen sellaisen työnantajan kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Vuokratyöntekijän työnantaja voi toimia joko Suomessa tai ulkomailla. Laki tulee sovellettavaksi myös tietyissä alihankintasopimukseen perustuvissa työtilanteissa laissa säädetyin edellytyksin.

Käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuuden tarkoituksena on antaa käyttäjäyritykselle mahdollisimman oikeat tiedot siitä, onko sopijapuoli luotettava ja onko sen tarkoitus toimia lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Käyttäjäyrityksen on hankittava laissa säädetyt tiedot ennen sopimuksen tekemistä ja vuokratyöntekijän työnantajalla ja alihankintasopimuksen toisella sopimuspuolella on velvollisuus antaa ne käyttäjäyritykselle. Jos käyttäjäyritys hankkii tiedot vasta myöhemmin, selvitysvelvollisuus katsotaan laiminlyödyksi, ellei sopimuksessa ole purkavaa ehtoa siltä varalta, että käyttäjäyritys ei olisi tietojen perusteella tehnyt sopimusta.

Käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuuteen kuuluu sen selvittäminen, onko yritys merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnantajarekisterin ja arvonlisäverovelvollisten rekisteriin. Selvitysvelvollisuuteen kuuluvia asioita ovat myös kaupparekisteriote, todistus tai selvitys verojen maksamisesta, todistukset eläkevakuutusten ottamisesta sekä selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista. Vastaavat tiedot on hankittava myös ulkomaisista yrityksistä. Tiedot eivät saa olla kolmea kuukautta vanhempia. Laissa säädetyissä tilanteissa selvityksiä ei tarvitse tehdä.

Seuraamuksena selvitysvelvollisuuden rikkomisesta lakia valvova työsuojelupiirin työsuojelutoimisto määrää käyttäjäyrityksen maksamaan erityisen laiminlyöntimaksun. Laiminlyöntimaksu on vähintään 1 500 euroa ja enintään 15 000 euroa. Maksun suuruuteen vaikuttaa laiminlyönnin vakavuus. /12/

### 3.2.3 Työsuojeluvastuun jakautuminen

Työnantaja voi asettaa jonkun toisen johtamaan ja valvomaan työtä puolestaan. Pääsääntö on kuitenkin se, että oikeushenkilö, joka muodollisesti on työnantaja, vastaa kaikista velvoitteista, jotka työnantajalle kuuluvat. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen tehdessä sopimuksen työvoiman vuokrauksesta on kysymys yleensä työnantajaoikeuksien siirtämisestä käyttäjäyritykselle työn tekemiseen liittyvien seikkojen osalta. Yritysten välisessä sopimuksessa sovitaan siitä, miten käyttäjäyritys vuokrausyrityksen niin sanottuna sijaisena voi käyttää työnantajalle kuuluvaa työn johto- ja valvontaoikeutta. Työsopimuslain esitöiden perusteella oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta olennaista olisi se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä. Myös vahingonkorvausvelvollisuudesta tulisi sopia jo etukäteen.

Työturvallisuusvastuun jakautumisesta vuokratyössä säädetään TTurvaL 3 § 1:ssä. Säännöksen mukaan työnantajana pidetään myös käyttäjäyritystä direktio-oikeutensa perusteella ja siten tämän tulee vastata vuokratun työntekijän turvallisuudesta samassa määrin kuin omien työntekijöidensäkin turvallisuudesta. Tämä ei kuitenkaan vähennä vuokrausyrityksen velvollisuutta huolehtia siitä, että uuteen työpaikkaan siirtyvän vuokratyöntekijän työolosuhteet täyttävät työsuojeluvaatimukset ja työntekijä perehdytetään riittävästi uusiin työtehtäviin. TTurvaL 2:9 §:n työsuojelun toimintaohjelma lisää myös osaltaan sekä käyttäjä- että vuokrausyrityksen vastuuta työturvallisuudesta. Työsuojelulainsäädännön mukaan vuokrausyritys ja käyttäjäyritys vastaavat yhdessä siitä, että käyttäjäyrityksen työsuojelutoimenpiteet ovat hyväksyttäviä ja vuokrattu työntekijä pystyy suoriutumaan annetuista tehtävistä. Käyttäjäyrityksen direktio-oikeus ei voi kuitenkaan olla vuokrausyrityksen direktio-oikeutta laajempi. Vuokrausyritys on edelleen velvoitettu huolehtimaan siitä, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

Valtioneuvosto on asettanut eräitä työsuojeluvaatimuksia, koskien vuokratyötä. Näiden vaatimusten 3 §:n mukaan ” työn teettäjän tulee ennen vuokratyön aloittamista riittävän

tarkasti määritellä työvoiman luovuttajalle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja erityispiirteet” /6/. Työvoiman luovuttajan tulee puolestaan ” ilmoittaa työntekijälle 3 §:ssä tarkoitetuista seikoista ja varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito ja kokemus suoritettavaan työhön ja että työntekijä on muutenkin sopiva” /6/ .

Vuokrausyrityksen tulee siis tarkistaa työntekijän antamat tiedot oikeiksi esimerkiksi aikaisemmilta työnantajilta. Työntekijän velvollisuus on puolestaan ilmoittaa totuudenmukaiset tiedot omasta ammattitaidostaan ja pyydettyä pystyttävä näyttämään toteen näiden tietojen oikeellisuus esimerkiksi tutkintotodistuksella ja dokumenteilla aikaisemmasta työkokemuksesta. Käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu erityisellä tarkkuudella varmistaa, että työntekijä perehdytetään työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin.

Tarvittaessa työntekijää on myös informoitava työsuojelun yhteistoiminnasta työterveyshuoltoa koskevista järjestelyistä. Valtioneuvosto on työturvallisuuslain nojalla antanut asetuksen, jonka perusteella voidaan antaa tarkempia määräyksiä käyttäjä- ja vuokrausyrityksen velvollisuuksista. /9/

### **Perehdyttäminen**

Perehdyttäminen on tärkeä osa työturvallisuutta. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä pyritään sopeuttamaan mahdollisimman joustavasti uuteen työhön ja työympäristöön. Tehtävistä riippuen perehdyttämisen syvällisyys ja kokonaisvaltaisuus vaihtelee, mutta aina tulisi käydä läpi seuraavat perusasiat:

- yritys, sen toiminta-ajatus, visiot, liike-ideat ja strategiat sekä menettelytavat (yritysperehdyttäminen)
- työpaikan muu henkilöstö (ainakin lähipiiri), asiakkaat ja työyhteisön päivittäisen toiminnan pelisäännöt (työpaikkaan perehdyttäminen)
- työtehtäviin liittyvät odotukset, toiveet ja velvoitteet (työhön perehdyttäminen). /2/

TSL 2 luvussa säädetyt velvollisuudet kuuluvat yleensä työnantajan (vuokrausyrityksen) velvollisuuksiin, mutta vuokratyösuhteessa käyttäjäyrityksellä on velvollisuus muun muassa perehdyttää vuokraamansa työntekijä sopimuksen mukaisiin

tehtäviin. Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevien yleisten sopimusehtojen mukaan (HPL YSE 2006) on perehdyttäminen katsottu kokonaisuudessaan kuuluvan käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin. Sopimusehtojen mukaan käyttäjäyrityksen tulee ennen työn aloittamista huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työhön ja varmistaa, että hänellä on riittävät tiedot työn haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden vaatimista työturvallisuustoimenpiteistä. Käyttäjäyritys velvoitetaan myös antamaan työntekijälle käyttöön tarvittavat suojavälineet ja varmistamaan, että työntekijä myös käyttää niitä, samoin kuin, noudattaa annettuja turvallisuusohjeita. /11/

Vaikka HPL YSE:n mukaan perehdyttäminen kuuluu käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin, ei näillä ehdoilla voida pätevästi kaventaa Työturvallisuuslain asettamia vuokrausyrityksen perehdyttämistä koskevia velvollisuuksia. TTurvaL 2.14:n mukaan perehdyttäminen on osaltaan myös vuokrausyrityksen velvollisuus, koska sen tulee antaa vuokratyöntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja huolehtia siitä, että käyttäjäyritys hoitaa perehdyttämisvelvollisuutensa sekä muun työturvallisuuteen liittyvän vastuunsa huolellisesti.

Perehdyttämisen riittävästä tasosta käytännössä päättää käyttäjäyritys antamansa perehdyttämisen määrällä, mutta ei voida kohtuudella odottaa, että mahdollisesti muutaman minuutin perehdyttäminen, ja yhden päivän työskentelyn perusteella vuokratyöntekijä pystyisi toimimaan yrityksessä yhtä tuottavasti ja turvallisesti kuin yrityksen vakituiset työntekijät, joilla voi olla vuosien työkokemus alalta. Vaikka vuokratyöntekijän tulee olla oman alansa osaaja, uuteen työyhteisöön ja sen toimintatapoihin sopeutuminen vie oman aikansa ja perehdyttäminen on tärkeä osa tätä prosessia.

#### 4. VUOKRATYÖNTEKIJÖITÄ SÄHKÖALAN TÖISSÄ

Sähköalan töihin osallistuvien henkilöiden pätevyysvaatimukset on annettu kaupp- ja teollisuusministeriön päätöksessä (516/1996) sähköalan töissä.

Kaikkien sähköalan töitä tekevien henkilöiden tulee olla päätöksen 9 §:n mukaan tehtävään ja sen sähköturvallisuutta koskeviin vaatimuksiin perehtynyt tai opastettu.

Tämä yleisvaatimus koskee sekä ammattihenkilöitä, opastettuja henkilöitä että maallikoita.

Ammattihenkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on soveltuva koulutus ja kokemus, joiden perusteella hän kykenee arvioimaan riskit ja välttämään sähkön mahdollisesti aiheuttamat vaarat. Opastetulla henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jonka ammattihenkilöt ovat opastaneet siten, että hän kykenee välttämään sähkön aiheuttamat vaarat.

Maallikolla tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole ammattihenkilö eikä opastettu. /3/

Yritysten välisissä sopimusehdoissa käyttäjäyrityksen on annettava vuokrayritykselle oikeat ja riittävät tiedot muun muassa suoritettavista tehtävistä ja niiden kestosta sekä työntekijältä vaadittavista ammattitaitovaatimuksista ja erityispiirteistä.

Työvoiman vuokrausyrityksen tulee ilmoittaa työntekijälle töihin vaadittavista edellytyksistä ja varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito ja kokemus suoritettavaan työhön ja että työntekijä on muutenkin siihen sopiva.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin (7 § Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

## 4.1 Töitä koskeva opetus ja opastus

Työn vastaanottajan eli käyttäjäyrityksen on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan sitä, että työntekijöitä opastetaan työtä koskeviin säädöksiin, vaatimuksiin ja yrityksen ohjeisiin. Työpaikan olosuhteet voivat vaatia suojavaatetuksen tai henkilösuojaimien käytön, näistäkin asioista on ilmoitettava. Työstä vastaavan henkilön on lisäksi opastettava kaikkia työhön osallistuvia henkilöitä myös niistä vaaroista, joita henkilöt eivät normaalisti pysty havaitsemaan./3/

Käyttäjäyrityksen tulee tarpeellisessa laajuudessa ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.

## 4.2 Vastuu sähköalan työturvallisuudesta

Työturvallisuusvastuu vuokratyössä säädetään työturvallisuuslain 3 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantajana pidetään käyttäjäyritystä direktio-oikeutensa perusteella ja siten tämän tulee vastata vuokratun työntekijän turvallisuudesta samassa määrin kuin omien työntekijöidensäkin turvallisuudesta.

### 4.2.1 Sähkötöiden johtajan tehtävät

Jokaisen yrityksen, joka tekee sähkötöitä eli sähkölaitteiston rakennus-, korjaus- ja huoltotöitä sekä sähkölaitteen korjaus- ja huoltotöitä, on nimettävä sähkötöiden johtaja näitä töitä varten. Vaatimus perustuu sähköturvallisuuslainsäädäntöön. Sähkötöiden johtajalla pitää olla asianmukainen pätevyystodistus. Sähkötöiden johtaja on aina luonnollinen henkilö – ei siis yritys tai yhteisö. /3/

Näin ollen vuokratyöntekijät, jotka siirtyvät käyttäjäyritykselle siirtyvät myös käyttäjäyrityksen sähkötöiden johtajan tai käytön johtajan alaisuuteen, jolloin vuokratyöntekijöihin kohdistuu samat oikeudet ja velvollisuudet kuin käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin.

### **Sähkötöiden johtajan tehtävät**

Lain mukaan sähkötöiden johtajan tehtävänä on huolehtia siitä, että:

- sähkötöissä noudatetaan sähköturvallisuussäännöksiä
- rakennetut, korjatut ja huolletut sähkölaitteet ja -laitteistot ovat sähköturvallisuussäännösten edellyttämässä kunnossa, ennen kuin ne otetaan käyttöön tai luovutetaan toiselle
- henkilöt, jotka hänen alaisuudessaan tekevät sähköitä, ovat ammattitaitoisia ja riittävästi opastetut tehtäviinsä.

Sähkötöiden johtajalla voi olla muitakin kuin edellä mainittuja lakisääteisiä tehtäviä. Hänellä voi olla myös muita työsopimuksessa sovittuja tehtäviä.

Täyttääkseen lakisääteiset velvollisuutensa sähkötöiden johtaja mm:

- huolehtii, että sähköturvallisuuteen liittyvät säädökset, määräykset ja ohjeet ovat henkilöstön käytettävissä
- on työntekijöiden tavoitettavissa
- organisoii tiedonkulun sähkötöihin osallistuvien kesken
- organisoii käyttöönottotarkastukset silmämääräisine havainnoiteineen, mittauksineen ja testauksineen
- organisoii henkilökunnan opastamisen mittalaitteiden käytössä
- organisoii varmennusjärjestelmän turvallisuuden ja toimivuuden asianmukaisesti
- organisoii henkilöstön sähköturvallisuuteen liittyvän koulutuksen ja opastamisen työnantajan edellyttämällä tavalla
- huolehtii sähköturvallisuussäännösten edellyttämästä dokumentoinnista
- vastaa käytön opastuksen ja käyttöohjeiden järjestämisestä

- varmistaa henkilökunnan ammattitaidon rekrytointitilanteessa. /14/

Sähkötöiden johtaja varmistaa vuokrausyrityksestä tulevan työntekijän/työntekijöiden, ammattitaidon ja, että he ovat riittävästi opastettuja tehtäviinsä.

Tarpeen vaatiessa järjestää koulutustilaisuuden yleisestä sähkötyöturvallisuudesta, jos ei ole voimassa. Koulutusten väli on viisi vuotta, mutta suositellaan uusittavaksi lyhyemmällä aikavälillä silloin kun työntekijän tehtävissä tai sähkötyöturvallisuuteen liittyvissä vaatimuksissa tapahtuu olennaisia muutoksia. /3/

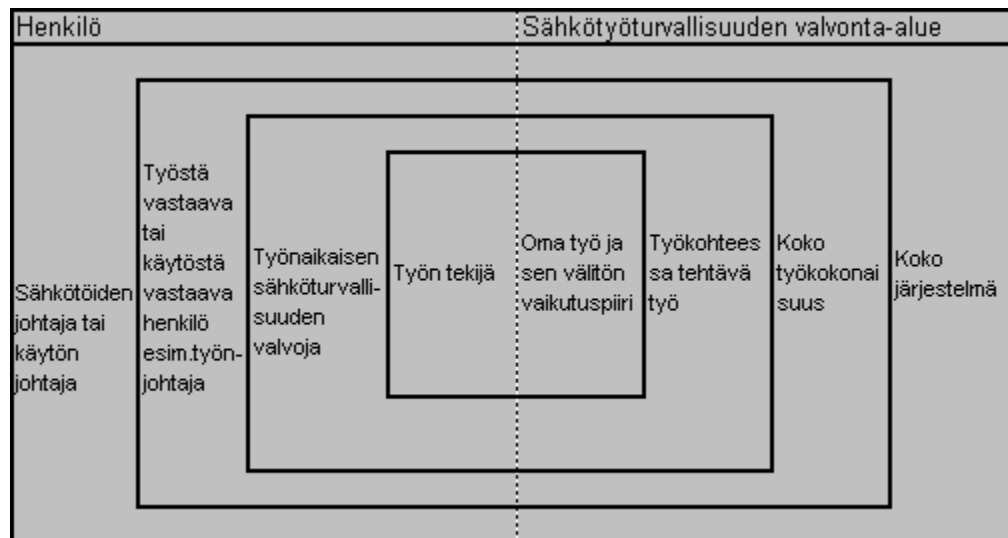
#### 4.2.2 Sähköalan työn turvallisuuden valvonta

Käyttäjyryityksen työnantaja (työnantajan sijainen), sähkötöiden johtaja ja käytön johtaja huolehtivat yleisesti, että sähkötöissä ja sähkölaitteistojen käytössä ja huollossa noudatetaan työturvallisuuslakia, sähköturvallisuuslakia ja niiden perusteella annettuja säädöksiä ja määräyksiä. Sähkötöiden johtaja tai käytön johtaja voi hoitaa tähän liittyviä tehtäviä itse tai huolehtia siitä, että on olemassa järjestelmä, jonka mukaan toimittuna vaatimukset täyttyvät. Jokaista työtä varten tulee olla nimetty työstä vastaava henkilö tai käytöstä vastaava henkilö, esimerkiksi työnjohtaja, jos sähkötöiden johtaja tai käytön johtaja ei itse suoraan johda töiden tekemistä. /3/

Kauppa- ja teollisuusministeriön päätöksen (516/1996) 29 c § mukaan jokaiseen työkohteeseen on nimettävä oman alansa sähkötöitä itsenäisesti tekemään kykenevä henkilö valvomaan työnaikaista sähköturvallisuutta. Hän voi osallistua työhön tai tehdä sen kokonaisuudessaan itse. Standardissa tätä henkilöä nimitetään työnaikaisen sähköturvallisuuden valvojaksi. Työnaikaisen sähköturvallisuuden valvojalta edellytetään muodollisen ammattitaidon lisäksi tietoa ja kokemusta käytettävistä asennusmenetelmistä, -tarvikkeista ja työvälineistä. Tärkeitä ovat myös henkilön asenne turvallisuuteen, luotettavuus, huolellisuus ja vastuuntunto. Olennaista on, että sähköturvallisuutta valvova henkilö itse on työkohteessa ja pystyy valvomaan työn turvallisuutta. Jos työkohteessa on useita henkilöitä, pitää joka tilanteessa olla selvillä,

kenelle työaikaisen sähköturvallisuuden valvonta kulloinkin kuuluu. Erityisesti tärkeä sähköturvallisuuden valvonnan määrittely on työkohteissa, joissa samanaikaisesti työskentelee usean työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä. Tällöin työaikaisen sähköturvallisuuden valvonta on määriteltävä yleensä kirjallisesti. Jos työn organisointi ja tehtävät työt ovat riittävän selväpiirteisiä niin, että valvontaa voidaan määrittellä suullisesti tai ennalta sovitun käytännön mukaisesti, ei kirjallista määrittelyä tarvita. /13/

Kuvassa 3 on esitetty eri tehtävissä olevien henkilöiden toiminta-alueet sähkötyöturvallisuuden valvonnasta, standardien ja säädösten mukaan. Laajempi tehtäväalue pitää sisällään kaikki sisäpuolella olevat tehtävät. Esimerkiksi yksittäisen työn tekijä valvonta-alue on hänen oma työnsä ja sen välitön vaikutuspiiri, mutta yrityksen sähkötöiden johtajalle kuuluu koko yrityksen tekemien sähkötöiden turvallisuuden valvonnan järjestäminen. Koko yrityksen sähkötöiden turvallisuuden järjestäminen vaatii yleensä tehtävien jakoa osiin. /3/



Kuva 3. Sähkötyöturvallisuutta valvovat henkilöt ja valvonta-alueet /3/

### 4.3 Yhteenveto

Vuokrausyrityksen vastuut työnantajavelvoitteista joista se on pääsääntöisesti yksin vastuussa, ellei niiden jakautumisesta ole toisin sovittu, ovat:

- työsuhdeturva
- tapaturma- ja työeläkevakuuttamisvelvollisuus
- yhteistoimintavelvoitteet
- vuosilomaan liittyvät velvoitteet
- palkanmaksu

Käyttäjäyritykselle siirtyvät vastuut ja velvollisuudet sijoittuvat siihen aikaan jolloin työtä tehdään sekä välittömästi sen järjestelyihin. Sähköalan töihin vuokratun henkilön, voi vuokrata ainoastaan sellainen yritys joka harjoittaa sähkötöitä, koska käyttäjäyrityksellä tarvitsee olla sähkötöiden johtaja, joka vastaa sähkötöihin liittyvistä turvallisuusasioista sekä varmistaa henkilöiden ammattitaidon. Käyttäjäyrityksellä on muuten samat velvollisuudet vuokrattuja työntekijöitä kohtaan kuin omiakin työntekijöitä kohtaan. Ainoastaan ne työnantajavastuut ja -velvoitteet jotka eivät siirtyneet sopimuksen mukana käyttäjäyritykselle erottavat vuokratyöntekijät ja oman yrityksen työntekijät toisistaan.

## 5. VAHINGONKORVAUSVASTUU

### 5.1 Vastuun jakautuminen

Sopimusta solmittaessa tärkeäksi kysymykseksi nousee vastuun jakautuminen sopimuskumppaneiden kesken mahdollisen vahingon sattuessa. Työvoiman vuokrausta koskevassa sopimuksessa eräs olennainen vastuun jakautumiseen liittyvä seikka koskee vahingonkorvausvastuuta silloin, kun työntekijä työssään aiheuttaa jonkin vahingon.

Huolellisuusveloitteen täyttymiseen vuokratyösuhteessa puolestaan vaikuttaa merkittävästi se miten huolellisesti vuokraus- ja käyttäjäyritys ovat toimineet vuokratyöntekijän valintatilanteessa sekä vuokratyöntekijän perehdyttämisessä.

Työturvalaissa ja valtioneuvoston asetuksella eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä on säädetty siitä huolellisuuden tasosta, jota vuokraus- ja käyttäjäyrityksen tulee noudattaa vuokratyöntekijän valintatilanteessa.

Valtioneuvoston päätöksen 3 §:n mukaan käyttäjäyrityksen tiedottamisvelvollisuuteen kuuluu riittävän tarkasti määritellä ja ilmoittaa vuokrausyritykselle vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työhön liittyvät erityispiirteet /6/ .

Vuokrausyrityksen on puolestaan ilmoitettava nämä vaatimukset vuokratyöntekijäehdokkaalle ja erityisesti varmistettava, että tämän ammattitaito on riittävä ja hänellä on aikaisempaa kokemusta vastaavista työtehtävistä sekä siitä, että tämä on muutenkin sopiva suoritettavaan työhön.

TTurvaL 2.14 §:n mukaan vuokratyöntekijän tulee osoittaa ammatillinen pätevyytensä tutkintotodistuksella. Työkokemuksen toteennäyttämistä puolestaan ei ole säädetty mitään, mutta huolellisuusveloitetta noudattaen tulee vuokrausyrityksen selvittää työkokemuksen paikkansapitävyys esimerkiksi ottamalla yhteyttä työntekijän aikaisempiin työnantajiin. TTurvaL 2.14 § velvoittaa vuokrausyrityksen lisäksi antamaan vuokratyöntekijälle riittävät tiedot työpaikan vaaratekijöistä sekä huolehtimaan siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus

huomioidenkäyttäjyritys riittävässä määrin perehdyttää työntekijän työhön ja työpaikan työolosuhteisiin, tuotantomenetelmiin ja käytettäviin työvälineisiin. Lisäksi vuokrausyrityksen tulee huolehtia siitä, että työntekijälle annetaan käyttäjyrytyksessä riittävästi opastusta työn haittojen ja vaarojen välttämiseksi ja estämiseksi, että työntekijää opastetaan säätö-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriön- ja poikkeustilanteiden varalta ja että työntekijälle annettua opastusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Toisin sanoen vuokrausyritys on myös osaltaan vastuussa siitä, että käyttäjyrytyksessä hoitaa huolellisesti vuokratyöntekijän perehdyttämisen työhön ja työsuojeluvastuunsa. Vahingonkorvausvastuun jakautumiseen pyritään ja voidaankin vaikuttaa myös sopimusehdoilla.

Vahingonkorvausvastuun voidaan siis katsoa jakautuvan vuokratyösuhteessa kun kyseessä on työntekijän työssään aiheuttama vahinko. Edellisessä esitettyjen työturvallisuuslain asettamien säännösten mukaan myös vuokrausyritys vastaa käyttäjyrytyksen toimista perehdyttämisen ja työturvallisuuden osalta, koska sen velvollisuus on huolehtia siitä, että käyttäjyrytyksessä huolehtii näistä velvollisuuksistaan asiallisesti ja riittävästi. Jos vuokratyöntekijälle tapahtuu jokin vahinko, jonka voidaan katsoa johtuvan siitä, ettei häntä ole esimerkiksi riittävästi perehdytetty työhön on käyttäjyrytyksessä vastuussa tästä direktio-oikeutensa perusteella. Vuokrausyritystä ei kuitenkaan voida täysin sulkea pois vastuusta, koska sen olisi pitänyt olla selvillä siitä, että vuokratyöntekijän perehdyttäminen on puutteellista. Koska edelleen vuokrausyrityksen velvollisuuksiin kuuluu tarkistaa, onko käyttäjyrytyksessä hoitanut perehdyttämisen riittävästi. Lisäksi tulisi huomiota kiinnittää siihen, että mikäli vuokrausyritys on hoitanut velvollisuutensa huolellisesti ja toimittanut käyttäjyrytykseen sellaisen henkilön, jonka ammattitaito ja työkokemus vastaavat käyttäjyrytyksen vaatimuksia, tulisi tällaisen työntekijän tietää, milloin perehdyttämisen taso on riittävä eikä ryhtyä sellaisen työtehtävän suorittamiseen, jonka osaamisesta tuntee epävarmuutta ja josta saattaisi aiheutua vahinkoa.

HPL YSE:ssä on niin ikään luku vahingonkorvausvastuun jakautumisesta vuokrausyrityksen ja käyttäjyrytyksen välillä. Sopimusehtojen mukaan käyttäjyrytykselle aiheutuneesta vahingosta, jonka työntekijä on käytöksellään

aiheuttanut, vastaa vuokrausyritys voimassaolevan oikeuden mukaisesti. Täten vuokrausyritys ei ole vastuussa työntekijän työstä käyttäjäyritykselle aiheutuneista vahingoista, ellei vahingon aiheutuminen johdu työntekijän ammattitaidottomuudesta tai muista seikoista, jotka vuokrausyrityksen olisi tullut sopimusehtojen 2.2 kohdan mukaan havaita ehdottaessaan työntekijää käyttäjäyrityksen palvelukseen. HPL YSE:n 2.2 kohdan mukaan vuokrausyrityksen tulee mahdollisuuksiensa mukaan kohtuudella selvittää vuokratyöntekijän sopivuus käyttäjäyrityksen asettamiin vaatimuksiin tai miten vuokratyöntekijä näistä vaatimuksista poikkeaa. Valintatilanteen huolellisuuden taso tulisi kuitenkin olla TTurvaL:n määrittelemällä tasolla aina huolimatta siitä, onko sopimuksessa edellä mainituin tavoin rajoitettu vastuun jakautumista tai ei. Sopimusehdoissa on lisäksi todettu kohdassa 3.1., että vuokrausyrityksellä on työnantajana yleisvastuu työntekijän työsuojelusta. Näin ollen sopimusehdot ovat ristiriidassa keskenään, jos tämä vuokrausyrityksen ”yleisvastuu” vuokratyöntekijän työsuojelusta tulkitaan vastaavan TTurvaL:ssa ja Vnp:ssä määriteltyjä työturvallisuusvelvollisuuksia. Näin ollen selkeää vastausta kysymykseen vahingonkorvausvastuun jakautumisesta ei anna sen paremmin lainsäädäntö kuin yleiset sopimusehdotkaan. Vahingon kokonaisarvioinnissa tulisi aina huomioida osapuolten mahdollisuus suojautua vahingolta tai vastuuriskiltä esimerkiksi vakuutuksin tai toimintajärjestelyin. Sopimusehdoissa on lisäksi hieman harhaanjohtavasti todettu, että vuokratyöntekijän työskennellessä käyttäjäyrityksen ”lukuun” on käyttäjäyritys vastuussa kolmannelle aiheutuneesta vahingosta. Tosiasiassa vuokratyöntekijä ei milloinkaan työskentele käyttäjäyrityksen lukuun vaan käyttäjäyrityksen hyväksi tämän johdon ja valvonnan alaisena, mutta vuokrausyrityksen lukuun./7/ Ehdon mukaan tulee tällöin noudatettavaksi VahL 3:1.1, jonka mukaan työnantaja on vastuussa vahingosta, jonka työntekijä aiheuttaa työssä virheellään tai laiminlyönnillään./8/

## 5.2 Isännänvastuu vuokratyösuhteessa

Vahingonkorvausvastuun jakautumista vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken on pyritty kirjallisuudessa selventämään isännänvastuun avulla. Työntekijää pyritään

vahingonkorvauslaissa suojaamaan kohtuuttoman suurilta korvausvaatimuksilta soveltamalla työnantajaan isännänvastuuta.

Vaikka työnantaja ei vahinkoa ole aiheuttanutkaan, voidaan isännänvastuuta perustella monilla seikoilla. Vastuun vahingoista ei pidä siirtyä pois työnantajalta pelkästään sillä perusteella, että työ tai tehtävä on annettu jonkun muun suoritettavaksi. Koska työn teettäjä kerää hyödyn, hänen tulee myös vastata vahingoista, joka hyödyn tavoittelusta johtuu. Toisin kuin työn suorittajalla, on työn teettäjällä yleensä mahdollisuus valvoa ja ohjata työn tekijää ja määrätä siitä, kuinka työ tulisi suorittaa. Lisäksi isännänvastuuta nauttiva on myös yleensä maksukykyisempi kuin työn tekijä ja voi tarpeen tullen siirtää vahingosta koituneet kustannukset liiketoiminnasta muutoinkin kertyviin kustannuksiin. Isännänvastuutilanteet jakautuvat kahteen ryhmään: vastuu työntekijästä ja vastuu pienyrittäjästä. Kolmen tunnusmerkin täytyessä vastuu syntyy kummassakin tilanteessa:

- määrätyn tyyppinen oikeussuhde vallitsee isännän ja vahingonaiheuttajan välillä,
- vahinko on aiheutettu työssä, ja
- vahinko on syntynyt työntekijän virheestä tai laiminlyönnistä.

Työnantajan isännänvastuun katsotaan koskevan myös niitä, joihin työnantajalla on direktio-oikeus. /8/

## 6. PÄÄTELMÄT

Työssä selvitettiin työvoiman vuokrauksesta sähköalalle, sekä yleisesti työvoiman vuokrauksesta ja siitä kuinka työnantajavastuut ja -velvoitteet jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken.

Työvoiman jatkuva kasvu asettaa vaatimuksia käytäntöjen toimivuudelle ja yhdenmukaisuudelle. Koska lainsäädäntö on vähäistä, pyritään käytäntöjä luomaan muilla tavoin, esimerkiksi työehtosopimuksilla ja työnantajajärjestöjen luomilla säännöillä. Henkilöstöpalvelualojen liitto on laatinut vuokrausyritykselle ja käyttäjäyritykselle sopimusehdot, joita niiden tulee noudattaa solmiessaan palvelusopimusta keskenään. Kuitenkin vuokraus- ja käyttäjäyritykset saavat sopia vastuun ja velvoitteiden jakautumisesta myös keskenään haluamallaan tavalla rikkomatta silti lainsäädäntöä vastaan. Vaikka sopimus tehtäisiin noudattaen niin sopimusoikeudellisia säännöksiä kuin HPL:n luomia sääntöjä voi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välille kuitenkin muodostua epäselvyyttä siitä kenelle viimeinen vastuu kuuluu esimerkiksi vahingonkorvaustilanteessa.

## LÄHTEET

### Painetut lähteet

- 1 Sädevirta, Markus, Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY Lakitieto. Helsinki 2002.
- 2 Helsilä, Martti, Käytännön henkilöstötyö. Martti Helsilä ja Kustannusosakeyhtiö Tammi, Tampere 2002.
- 3 SFS 600. Pienjännitesähköasennukset ja Sähkötyöturvallisuus 1. painos. Suomen standardisoimisliitto SFS ry 2007. 664 s.

### Sähköiset lähteet

- 4 Työministeriö. [sähköinen dokumentti]. [viitattu 23.2.2008] Saatavissa: <http://www.sttk.fi/Page/e861206d-2c5c-4718-9afb-367623d16f60.aspx>
- 5 Pelisäännöt vuokratyölle. Vuokratyöhankkeen raportti: toimet vuokratyötä koskevien pelisääntöjen luomiseksi. [sähköinen dokumentti]. [viitattu 29.3.2008] Saatavissa: [www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=392](http://www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source=SAKAttachments&id=392)
- 6 Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä 1.9.1997/782. [www-sivu]. [viitattu 5.4.2008] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1997/19970782>
- 7 Henkilöstöpalvelualan työvoimanvuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006). [sähköinen dokumentti]. [viitattu 10.3.2008] Saatavissa: [http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen\\_liitto/liitetiedostot/HPL\\_YSE\\_2006.pdf](http://www.hpl.fi/henkilostopalvelujen_liitto/liitetiedostot/HPL_YSE_2006.pdf)
- 8 Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412.[www-sivu]. [viitattu 26.4.2008] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412>
- 9 Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.[www-sivu]. [viitattu 1.3.2008] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>
- 10 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. [www-sivu]. [viitattu 27.2.2008] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- 11 Työsopimuslaki 26.1.2006/55. [www-sivu]. [viitattu 5.4.2008] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- 12 Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1.1.2007/1233. [www-sivu]. [viitattu 30.3] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20061233>

- 13 Kauppa- ja teollisuusministeriön päätös sähköalan töistä 5.7.1996/516 [www-sivu]. [viitattu 14.4.2008] Saatavissa:  
[www.edilex.fi/tukes/fi/lainsaadanto/19960516?toc=1](http://www.edilex.fi/tukes/fi/lainsaadanto/19960516?toc=1)
- 14 Yrityksen, työpaikkaohjaajan sekä työssä oppijan rooli, tehtävät ja asema [sähköinen dokumentti]. [viitattu 3.5.2008] Saatavissa:  
<http://www.stul.fi/tyossaoppiminen/lomakkeet/luku2.pdf>

# LIITTEET

Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006) /7/

## 1. Soveltaminen ja määritelmät

1.1. Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevia yleisiä sopimusehtoja (HPL YSE 2006) sovelletaan henkilöstöpalveluyrityksen (jäljempänä ”HPY”) ja asiakasyrityksen (jäljempänä ”asiakas”) väliseen työvoiman vuokrausta koskevaan sopimukseen.

1.2. Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa HPY siirtää työntekijöitään asiakkaan käyttöön vastiketta vastaan siten, että HPY on työntekijän työnantaja ja työntekijän työnjohto- ja valvontaoikeus sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät työn tekemiseen ja järjestelyihin siirtyvät asiakkaalle. Työ suoritetaan asiakkaan osoittamissa tiloissa, asiakkaantyövälineillä ja työmenetelmien mukaisesti.

1.3. HPL YSE 2006 -ehdoista voidaan poiketa sopimalla niistä kirjallisesti toisin.

## 2. Sopijapuolten yleiset velvollisuudet

2.1. Asiakkaan tulee sopimuskohtaisesti antaa HPY:lle oikeat ja riittävät tiedot suoritettavista työtehtävistä, työntekopaikasta, työtehtävän kestosta, työskentelyajoista, työn erityispiirteistä, soveltamastaan työehtosopimuksesta ja mahdollisesta paikallisesta sopimuksesta sekä ilmoitettava HPY:lle näissä tiedoissa tapahtuvista muutoksista välittömästi. Lisäksi HPY:lle tulee antaa tieto työntekijältä edellytettävästä koulutuksesta, ammattitaidosta ja kokemuksesta sekä työturvallisuuden kannalta erityisesti huomioitavista seikoista, kuten työntekijän terveydentilavaatimuksista.

2.2. HPY:n on huolellisesti valittava tehtävään esitettävät henkilöt asiakkaan antamien tietojen perusteella. HPY:n tulee sen käytettävissä olevat mahdollisuudet huomioon ottaen pyrkiä kohtuudella selvittämään, että työntekijä vastaa koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja kokemukseltaan asiakkaan HPY:lle ilmoittamia vaatimuksia tai vaihtoehtoisesti selvitettävä, miltä osin työntekijä poikkeaa niistä.

2.3. HPY vastaa työntekijän työnantajana työntekijän henkilöstökuluista, kuten palkasta, sosiaalikulusta ja lakisääteisistä vakuutuksista. HPY noudattaa suhteessa työntekijään työlainsäädännön ja viranomaismääräysten lisäksi kulloinkin sovellettavaksi tulevaa työehtosopimusta sekä Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n laatimia toimintaperiaatteita.

2.4. Asiakkaan on työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella valvottava työntekijän työsuoritusta ja vastattava työn suorittamiseksi välttämättömän perehdytyksen antamisesta. Asiakas sitoutuu noudattamaan työntekijän osalta työlainsäädäntöä, viranomaismääräyksiä ja sovellettavaa työehtosopimusta. Asiakas sitoutuu

kohtelemaan työntekijää oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti suhteessa asiakkaan omiin työntekijöihin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti.

### **3. Työturvallisuus ja työsuojelu**

3.1. HPY:llä on työnantajana yleisvastuu työntekijän työsuojelusta. HPY järjestää työntekijän työterveyshuollon.

3.2. Asiakkaan tulee ennen työn aloittamista huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään työhön ja että hänelle annetaan riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä ja vastata siitä, että näitä määräyksiä myös noudatetaan. Asiakkaan tulee hankkia ja antaa työntekijän käyttöön tarvittavat henkilönsuojaimet ja suojavälineet ja vastata siitä, että työntekijä myös käyttää niitä. Asiakas vastaa siitä, että työ asiakkaan tiloissa ja laitteilla voidaan suorittaa turvallisesti ja että työterveyshuoltolain mukaiset työpaikkatarkastukset on työntekijän työpaikalla tehty. Asiakas toimittaa pyydettyä HPY:lle kopion tehdystä työpaikkaselvityksestä.

3.3. Asiakas voi sopia työntekijän kanssa ylitöiden tekemisestä lakien, työehtosopimuksen ja HPY:n antamien ohjeiden asettamissa rajoissa.

### **4. Reklamaatiot ja työnteon estyminen**

4.1. Mikäli työntekijän ammattitaidossa tai työsuorituksessa ilmenee puutteita tai työntekijä ei saavu työhön sovittuna ajankohtana, tästä on välittömästi, ja joka tapauksessa viimeistään 7 päivän kuluessa, ilmoitettava HPY:lle, jotta HPY voi ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin.

4.2. Mikäli työntekijä on sairauden, työsuhteen päättymisen, lakon tai muun pätevän syyn vuoksi estynyt suorittamasta sovittua työtä, HPY:llä on sovittaessa oikeus järjestää toinen työntekijä mahdollisimman pian estyneen tilalle. HPY ei vastaa tällaisen työntekijän pätevän esteen asiakkaalle mahdollisesti aiheuttamista vahingoista.

4.3. Mikäli työn teettäminen estyy asiakkaasta suoraan tai välillisesti johtuvasta syystä, tästä esteestä on välittömästi ilmoitettava HPY:lle. Asiakkaalla on oikeus esteen jatkuessa keskeyttää työt kohtuullista ilmoitusaikaa noudattaen. Kohtuullisen ilmoitusajan pituus sovitaan erikseen ottaen huomioon työtehtävän kokonaiskesto. Asiakkaalla on oikeus teettää lyhyen esteen ajan työntekijällä muuta korvaavaa työtä.

### **5. Veloitusperusteet**

5.1. Asiakas ja HPY sopivat veloitusperusteista erikseen.

5.2. Mikäli muuta ei ole sovittu, HPY veloittaa sovellettavaan työehtosopimukseen perustuvat korvaukset ja lisät, kuten esimerkiksi työaika- ja olosuhdelisät, erikseen sopijapuolten sopimaa veloituskäytäntöä noudattaen. Työntekijälle maksettavista

matkakuluista, päivärahoista ja asiakkaan tiloissa tapahtuvista lounasjärjestelyistä sovitaan tapauskohtaisesti erikseen.

5.3. Työtä tehdään aina sovellettavan työehtosopimuksen määrittämiä kokonaisia työpäiviä, ellei muuta ole etukäteen sovittu. Mikäli sopimus perustuu työntekijän kulloinkin tekemiin työtunteihin, HPY veloittaa asiakasta työntekijän antamien ja asiakkaan hyväksymien työsuoriteilmoitusten perusteella.

5.4. Hintaan lisätään siihen lakiin perustuvat välilliset verot, kuten arvonlisävero, kulloinkin voimassa olevien säännösten mukaisesti.

5.5. Yleisten työnantajamaksujen tai muiden niihin rinnastettavien maksujen määrän tai soveltamisen muuttuessa HPY pidättää oikeuden tarkistaa hintaa muutoksen voimaantuloajankohdasta lukien muutosta vastaavasti. Jos sopimuskauden aikana tapahtuu yleisiä alaan kohdistuvia palkankorotuksia, HPY:llä on oikeus korottaa sopimushintoja vastaavalla prosenttimäärällä korotuksen voimaantulohetkestä lukien.

## **6. Rekrytointipalkkio**

6.1. HPY:llä on oikeus periä asiakkaalta rekrytointipalkkio, mikäli työntekijä siirtyy tai tekee sopimuksen siirtymisestä asiakkaan tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvan tai muun läheisen yhtiön palvelukseen sopimuksen voimaoloaikana tai kolmen (3) kuukauden kuluessa sopimuksen päättymisestä lukien. Rekrytointipalkkio tulee maksaa myös siinä tapauksessa, että asiakas vuokraa HPY:n rekrytoiman ja välittämän työntekijän jonkin toisen yrityksen kautta vastaavana aikana.

6.2. Rekrytointipalkkion määrästä sovitaan erikseen.

## **7. Salassapito ja tietoturvallisuus**

7.1. Sopijapuolet sitoutuvat pitämään salassa sopimuksen sisällön sekä sopimussuhteen aikana saamansa luottamukselliset tiedot ja olemaan käyttämättä tällaista tietoa mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin tämän sopimuksen mukaisten velvollisuuksiensa täyttämiseen.

7.2. Mikäli työtehtävät edellyttävät työntekijältä erityisen salassapitovelvollisuuden täyttämistä tai tietoturvallisuusohjeiden noudattamista, asiakas ja työntekijä sopivat tästä keskenään, eikä HPY tule kyseisen sopimuksen osapuoleksi.

## **8. Vahingonkorvausvastuu**

8.1. HPY vastaa työntekijän mahdollisesti asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta voimassa olevan oikeuden mukaisesti. HPY ei siten vastaa työntekijän työssään asiakkaalle aiheuttamasta vahingosta, ellei vahinko johdu sellaisesta työntekijän ammattitaidottomuudesta, josta HPY tämän sopimuksen kohdan 2.2. mukaan vastaa.

8.2. Asiakas vastaa työntekijän kolmannelle osapuolelle aiheuttamasta vahingosta, mikäli vahinko tapahtuu asiakkaan lukuun työtä tehtäessä.

8.3. Sopijapuolet eivät vastaa oman suorituksensa virheellisyyden aiheuttamista välillisistä vahingoista, eikä HPY työntekijän aiheuttamista välillisistä vahingoista.

8.4. Vahingonkorvausta on vaadittava HPY:ltä neljän viikon kuluessa siitä, kun vahingonkorvauksen perusteena oleva tapahtuma tai virhe havaittiin tai se olisi pitänyt havaita, muussa tapauksessa oikeus mahdolliseen korvaukseen on menetetty.

## **9. Ylivoimainen este (Force Majeure)**

9.1. Kumpikaan sopijapuoli ei vastaa viivästyksistä ja vahingoista, jotka johtuvat hänen vaikutusmahdollisuuksiensa ulkopuolella olevasta esteestä, jota sopijapuolen ei kohtuudella voida edellyttää ottaneen huomioon sopimuksentekohetkellä ja jonka seurauksia sopijapuoli ei myöskään kohtuudella olisi voinut välttää tai voittaa.

9.2. Sopijapuolen on viipymättä ilmoitettava ylivoimaisesta esteestä kirjallisesti toiselle sopijapuolelle, samoin kuin esteen lakkaamisesta.

## **10. Sopimuksen voimassaolo, päättäminen ja siirtäminen**

10.1. Sopimus tulee voimaan allekirjoitushetkellä. Sopimuksen voimassaoloaikaan ja sen mukaisiin velvoitteisiin ei vaikuta se, milloin työnteko sopimuksen perusteella tosiasiallisesti aloitetaan, lopetetaan tai mahdollisesti keskeytetään.

10.2. Sopimus on voimassa määräajan, ellei toisin ole sovittu. Mikäli määräaikaisen sopimuksen voimassaoloaika halutaan muuttaa, siitä tulee sopia sopijapuolten kesken kirjallisesti.

10.3. Mikäli sopimus on kuitenkin solmittu toistaiseksi, se on irtisanottavissa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla, mikäli muuta ei ole sopijapuolten kesken sovittu.

10.4. Mikäli asiakas laiminlyö maksuvelvollisuutensa tai toinen sopijapuoli muutoin olennaisesti rikkoo sopimuksen yleisiä tai erityisiä ehtoja vastaan, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus päättymään välittömästi. Sopimusrikkomuksesta on huomautettava toista sopijapuolta kirjallisesti ennen purkamista.

10.5. Jos toista sopijapuolta haetaan konkurssiin tai yrityssaneeraukseen tai asetetaan selvitystilaan, toisella sopijapuolella on oikeus purkaa sopimus.

10.6. Sopijapuolella ei ole oikeutta siirtää tätä sopimusta osaksikaan ilman toisen sopijapuolen kirjallista suostumusta.

## **11. Oikeuspaikka**

11.1. Sopijapuolet pyrkivät ratkaisemaan tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet neuvotteluteitse. Mikäli sopijapuolet eivät pääse neuvotteluissa yksimielisyyteen, riidat ratkaistaan ensimmäisenä oikeusasteena HPY:n kotipaikan käräjäoikeudessa.

## **12. Ilmoitukset**

12.1. Sopijapuolten tulee lähettää sopimukseen liittyvät ilmoitukset ja reklamoinnit kirjallisesti.