



JOURNALISTILIITON VUOKRATYÖOHJE

23.5.2012

SAATTEEKSI

Vuokratyö on uudenlainen työn tekemisen muoto, joka näyttää leviävän työmarkkinoilla, myös journalistisessa työssä. Erityisesti Ruotsissa jo monta sataa journalistia tekee työtä vuokratyöryhtymien kautta. Suomessa kehitys on lähtenyt liikkeelle vähitellen, mutta on selvästi kiihtynyt muutaman viime vuoden aikana. On todennäköistä, että tämä kehitys jatkuu.

Vuokratyössä journalistisessa tehtävässä työskentelevä tekee työtään vuokratyöryhtymien palveluksessa, mutta osana käyttäjäryhtymien toimitusta.

Koko ammattiyhdistysliikkeen tavoitteena on estää työn halpamarkkinat, jotta kaikkea työtä tehtäisiin samoin ehdoin työn tekemisen muodosta riippumatta. Tämä on myös Journalistiliiton tavoite. Liitto pitää tärkeänä, että työehdot myös vuokratyössä määräytyvät alan työehtosopimusten mukaan.

Liitolla on yksi vuokratyötä koskeva työehtosopimus. Se koskee Mediarinki Oy:n töitä, ja on neuvoteltu yhdessä Teatteri- ja Mediatyöntekijöiden TeMen kanssa. Nouhau Professionals Oy:n vuokratyöhön MTV Oy:ssä sovelletaan käyttäjäryhtymä MTV:n työehtosopimusta. Lehdistön vuokratyöhön sovelletaan lehdistön yleissitovaa työehtosopimusta, ellei vuokratyöryhtymä ole sidottu sitä koskevaan työehtosopimukseen.

Tämä ohje on koostettu erityisesti luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen käyttöön.

Mikäli työnantajasi siirtyy käyttämään vuokratyötä, on siitä hyvä ilmoittaa liiton työehtoyksikölle.

Työ- ja elinkeinoministeriön laatima laajempi vuokratyöopas löytyy verkosta:
<http://www.tem.fi/files/29902/vuokratyöopas.pdf>.

Journalistiliiton toimiston
työehtoyksikkö





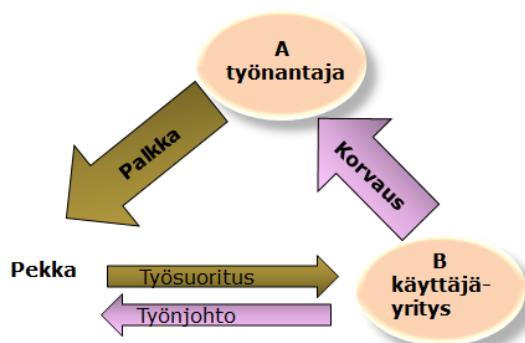
MITÄ VUOKRATYÖ ON JA MITEN SE EROAA ALIHANKINNASTA?

Vuokratyö on työtä, jossa työnantaja vuokraa työntekijänsä toisen työnantajan (ns. käyttäjäyritys) työhön. Vuokrattu työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena, useimmiten tämän toimitiloissa. Käyttäjäyritys ei maksa palkkaa työntekijälle, vaan sovittua korvausta työntekijän vuokranneelle yritykselle, joka on vuokratyöntekijän työnantaja. Palkan työntekijä saa työnantajaltaan.

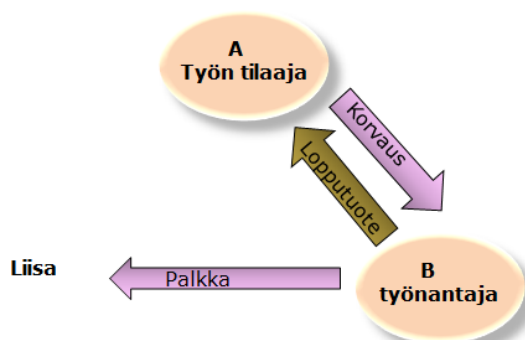
Vuokratyössä käyttäjäyritystä siis laskutetaan siitä ajasta, jonka vuokrattu työntekijä tekee käyttäjäyrityksen töitä.

Alihankinnassa sen sijaan sovitaan tietyn lopputuloksen/lopputuotteen aikaansaamisesta.

Esimerkki 1. Pekka on työsuhteessa A Oy:öön. A määrää Pekan työskentelemään asiakkaansa B:n toimitiloissa graafisena suunnittelijana. Pekan työtä johtaa B:n palkkalistoilla oleva päätoimittaja. Pekka raportoi työtuntinsa A:lle, joka laskuttaa B:tä hänen tekemistään työtunneista. Pekan palkan maksaa A. Kyseessä on vuokratyö.

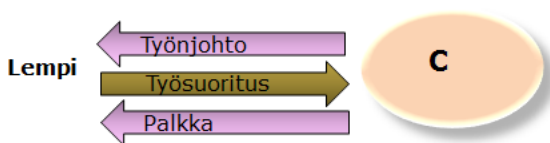


Esimerkki 2. A tilaa Liisan työntantajalta B:ltä suunnitelman uuden lehden ulkoasuksi. Hinnaksi sovitaan 5000 euroa. Liisa tekee ulkoasusuunnitelman A:n toimeksiannossa antamien ohjeiden pohjalta. Liisa joutuu loppuvaiheessa tekemään ylitöitä saadakseen työn valmiiksi sovittuun aikaan mennessä. Liisa kirjaa ylityöt ja Liisan työnantaja B maksaa niistä hänelle ylityökorvauksen, mutta se ei vaikuta A:n ja B:n välillä sovittuun kauppahintaan. Määräpäivänä valmis työ luovutetaan A:lle. Kyseessä on alihankinta.





Esimerkki 3. Freelancetoimittaja Lempi tekee toimitussihteerivuoroja C-lehteen. Lempi työskentelee C:n toimitiloissa ja hänen työtään johtaa C:n päätoimittaja. Lempi laskuttaa C:tä tekemiensä työtuntien perusteella. Kyseessä ei ole vuokratyö eikä myöskään alihankinta, sillä työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Lempin ja C:n välille on muodostunut työsopimuslain mukainen työsuhde. Asiassa ei ole merkitystä sillä, millä nimellä Lempi ja päätoimittaja ovat sopimuksensa tehneet. Mikäli työsuhteen ehdot täyttyvät, kyseessä on työsuhde, vaikka osapuolet olisivat eri mieltä sopimuksen sisällöstä.



3

VUOKRATYÖ – MITÄ TYÖEHTOJA NOUDATETAAN?

Vuokratyössä noudatetaan ensisijassa vuokratyöstä sitovaa työehtosopimusta. Etusijalla on normaalisitova työehtosopimus, eli sopimus, johon vuokratyönantaja on sitoutunut suoraan sopimusosapuolena tai työnantajaliiton jäsenenä. Jos tällaista ei ole, noudatetaan yleissitovaa työehtosopimusta. Yleissitovat työehtosopimukset löytyvät verkosta:

www.finlex.fi/viranomaiset/tyoehtosopimukset.

Jos vuokratyö ei ole sidottu omaan työehtosopimukseen tai yleissitovaankaan työehtosopimukseen, pitää vuokratyöntekijän työsuhteessa soveltaa käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. (työsopimuslain 2 luvun 9 §)

Työehdot määräytyvät tällöin sen yrityksen tai alan mukaan, missä työntekijä työskentelee. Tässäkin etusijalla on normaalisitova työehtosopimus. Mikäli tällaista työehtosopimusta ei ole, sovelletaan käyttäjäyrityksen toimialalla noudatettavaa yleissitovaa työehtosopimusta.

Esimerkiksi lehdistön työehtosopimus on yleissitova, joten lehdessä työskentelevään vuokratyöntekijään on sovellettava sen mukaisia työehtoja, ellei vuokratyöskentelyllä tai käyttäjäyrityksellä ole omaa työehtosopimusta.

Jos käyttäjäyritystäkään ei sido mikään työehtosopimus, vuokratyön ehdoista sovitaan työsopimuksella. Tällöinkin vuokratyöntekijän palkan, työajan ja vuosiloman on oltava vähintään käyttäjäyrityksessä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole



perusteltua objektiivista syistä. Käyttäjyryitys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratyöntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä. (työsopimuslain 2 luvun 9 a §) Käyttäjyryityksellä voi olla esimerkiksi oma ruokala, jonka palveluihin vuokratyöntekijöillä on oltava pääsy, kuten käyttäjyryityksen omilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijöiltä voidaan kuitenkin periä korkeampi maksu ruokailusta.

Lisäksi käyttäjyryityksen on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille. (työsopimuslain 2 luvun 6 §)

LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN OIKEUDET

Jos työnantaja harkitsee vuokratyövoiman käyttöä, siitä on ilmoitettava niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden työ vaikuttaisi. Ilmoitus on annettava aina ennen vuokratyövoiman käyttöä koskevan sopimuksen tekemistä. (yhteistoimintalain 17 §)

Henkilöstöryhmän edustajalle on ilmoitettava

- vuokratyöntekijöiden määrä
- heidän työtehtävänsä ja työkohteensa
- sopimuksen kestoaja sekä
- ajanjakso tai -jaksot, jolloin vuokratyötä käytetään.

Henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään ilmoituksen antamista seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä.

Neuvotteluissa käsitellään muun muassa työnantajan harkitseman sopimuksen perusteet, sen vaikutukset työnantajan omiin työntekijöihin ja vuokratyövoiman vaihtoehdot. Tänä aikana työnantaja ei saa tehdä sopimusta vuokratyövoiman käytöstä.

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot (tilaajavastuulain 6 §)

- vuokratyövoiman määrästä
- yksilöintitiedot vuokratyövoimaa tarjoavasta yrityksestä
- työkohteesta ja työtehtävistä sekä vuokratyövoiman käyttöä koskevan sopimuksen kestosta
- vuokratyöhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai jollei työehtosopimusta ole, keskeiset työehdot.

Jos jokin edellä mainituista tiedoista muuttuu sen jälkeen, kun se on kerrottu henkilöstön edustajalle, henkilöstön edustajalla on pyynnöstä oikeus saada muuttunut tieto tilaajalta.



Lisäksi luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on tiedonsaantioikeus tilanteissa, joissa on erimielisyyttä tai epäselvyyttä vuokratyöntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta.

Vuokratyöntekijän valtuutuksella heillä on oikeus saada vuokratyöryhtymältä ja käyttäjäryhtymältä kaikki asian selvittämiseksi tarvittavat tiedot. Käyttäjäryhtymän luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on myös oikeus edustaa vuokratyöntekijää tämän asiassa.

MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET VUOKRATYÖSSÄ

Vuokratyössä käytetään usein määräaikaisia työsuhteita.

Korkein oikeus on ratkaisussaan 2012:10 käsitellyt vuokratyöhön ja määräaikaisuuden perusteeseen liittyvää kysymystä. Kyseissä tapauksessa huonekaluliikkeen myyjä oli työskennellyt vuokratyöryhtymän kautta. Määräaikaisen työsuhteen ehtojen mukaan työsuhteen määräaika päättyi vuokratyöryhtymän työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä.

Korkein oikeus katsoi, ettei määräaikaisuudelle ollut laillisia perusteita ja että työsuhteen oli toistaiseksi voimassaoleva. Korkein oikeus totesi, että määräaikaiselle työsuhteelle vaaditaan lain mukaan perusteltu syy, eikä tästä ole säädetty mahdollisuutta poiketa vuokratyössä. Kun käyttäjäryhtymän toimeksiannon pituutta ei ollut etukäteen määritetty, ei vuokratyöntekijän työsuhteen voimassaoloa voitu laillisesti sitoa tällaiseen työntekijän kannalta ennakoimattomaan seikkaan.

KKO:n tuomio on paikoin epäselvä ja monitulkintainen. Sitä onkin luettu osin eri tavoilla työntekijä- ja työnantajapuolella. Työnantajapuolen mukaan tuomiota voidaan tulkita niin, että vain kestoltaan etukäteen määräämättömät määräaikaiset sopimukset olisivat vuokratyössä kiellettyjä ja pelkkä vuokratyö riittäisi määräaikaisuuden perusteeksi, kunhan määräaikaisen sopimuksen ajallinen kesto määritellään etukäteen.

Tuomiossa KKO kuitenkin nimenomaisesti lausuu, että työsuhteen määräaikaisuudelle tulee olla teetettävään työhön liittyvät objektiiviset perusteet. Pelkkä käyttäjä- ja vuokratyöryhtymän välinen toimeksiantosopimus ei tällainen ole. Peruste määräaikaisuudelle on vain silloin kun vuokratyönä teetetään tehtäviä, joita on tarjolla vain rajoitetuksi ajaksi. Työntekijäpuolen tuomiosta yleisesti johtama tulkinta on perustellumpi. Sen mukaan työsuhteen määräaika on tehtävä toistaiseksi voimassaolevaksi, jos kyse on työstä, jota vuokratyöryhtymä teettää säännöllisesti.

KKO toteaa yksiselitteisesti, että vuokratyössäkin toistaiseksi voimassaolevat työsuhteet ovat pääsääntö, josta voidaan poiketa vain perustellusta syystä. Vuokratyöryhtymän pitää aina pystyä osoittamaan määräaikaisuuden peruste. Korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeen on katsottava, että perustetta määräaikaisuuteen ei ole työssä, jota vuokratyöryhtymä teettää säännöllisesti. Käyttäjäryhtymän tilauksen päätyttyä vuokratyöryhtymän on pyrittävä löytämään työntekijälle uusi työtehtävä.



TULEVAISUUS, VUOKRATYÖ TYÖMARKKINATRENDINÄ

Vuokratyöntekijöiden asemaa on keväällä 2012 käyty läpi työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimukseen perustuvassa kolmikantaisessa työryhmässä.

Työryhmän työn tuloksena työsopimuslain 2 luvun 4 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan antamasta selvityksestä on käytävä ilmi määräaikaisuuden peruste sekä määräaikaisen sopimuksen päättymisen ajankohta tai sen arvioitu ajankohta.

Lisäksi pykälään valmistellaan muutosta, jonka mukaan selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen sopimuksen taustalla olevan käyttäjäryityksen asiakastilauksen syystä ja kestoista sekä vuokratyöryityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Raamisopimukseen perustuva vuokratyöryhmä jatkaa työtään päivittämällä tämän ohje saatteessa mainitun vuokratyöoppaan.

Lisäksi vakituisten ja määräaikaisten sopimusten käytöstä vuokratyössä laaditaan kaksivaiheinen selvitys. Ensimmäisessä vaiheessa selvitetään vuokratyössä käytettävien määräaikaisten ja vakituisten sopimusten yleisyyttä ja käytettyjen määräaikaisten sopimusten perusteita. Kahden vuoden päästä arvioidaan vuokratyösuhteiden käytössä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

Vuokratyöntekijöiden asemaa on selvitetty myös työvoiman käyttötapoja ja työn tekemisen muutostrendejä selvittävässä ns. trendiryhmässä. Tämän työryhmän työ perustuu Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelmaan ja työ jatkuu hallituskauden loppuun, kevääseen 2015. Journalistiliitolla on pysyvä asiantuntija työryhmässä.