

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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi työsopimuslakiin, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettuun lakiin sekä työturvallisuuslakiin vuokratyötä koskevaa erityissäätelyä.

Työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi yleissäännös vuokratyösuhteen ja käyttäjäyrityksen välisestä tietojenantovelvollisuudesta, jolla pyritään parantamaan osapuolten välistä tiedonsaantioikeutta vuokratyösuhteeseen kuuluvien velvoitteiden täyttämiseksi. Vuokratyöntekijän siirtyessä käyttäjäyrityksen palvelukseen mahdollisesta koeajasta vähennettäisiin aika, jonka työntekijä on ollut vuokrattuna käyttäjäyrityksessä.

Vuokratyösopimukset ovat pääasiallisesti lyhytkestoisia ja usein suullisesti sovittuja. Tämän vuoksi ehdotetaan, että vuokratyöntekijällä olisi oikeus saada kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista myös alle kuukauden jatkuvissa vuokratyösuhteissa, jos työntekijä sitä vuokratyösuhteelta erikseen pyytää.

Lisäksi ehdotetaan, että tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annettuun lakiin lisättäisiin säännös käyttäjäyrityksen luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun sekä työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeudesta tilanteissa, joissa syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä vuokratyöntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta. Tällöin käyttäjäyrityksen luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla ja työsuojeluvaltuutetulla olisi vuokratyöntekijän valtuutuksella oikeus saada vuokratyösuhteelta ja käyttäjäyritykseltä kaikki asian selvittämiseksi tarvittavat tiedot. Käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajalla olisi myös oikeus edustaa vuokratyöntekijää tämän asiassa.

Esityksen tarkoituksena on parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa saattamalla lainsäädäntö paremmin vastaamaan vuokratyön erityispiirteitä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	2
YLEISPERUSTELUT	3
1 JOHDANTO	3
2 NYKYTILA	3
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	3
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä EU:n lainsäädäntö.....	5
2.3 Nykytilan arviointi	5
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET	7
3.1 Esityksen tavoitteet	7
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot.....	7
3.3 Keskeiset ehdotukset.....	8
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET	9
4.1 Taloudelliset vaikutukset	9
4.2 Vaikutukset viranomaistoimintaan.....	9
4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset	9
5 ASIAN VALMISTELU	9
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	10
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT	10
1.1 Työsopimuslaki.....	10
1.2 Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä	11
1.3 Työturvallisuuslaki.....	12
2 VOIMAANTULO.....	12
LAKIEHDOTUKSET	13
1. Laki työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun muuttamisesta	13
2. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytet- täessä annetun lain 4 ja 6 §:n muuttamisesta.....	15
3. Laki työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.....	16
LIITE	17
RINNAKKAISTEKSTI.....	17
1. Laki työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun muuttamisesta	17

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Vuokratyö on yksi uusista työn teettämis-
muodoista, ja se on työvoiman käyttötapan
yleistynyt koko Euroopassa. Suomessa vuokra-
työn käyttö on lisääntynyt kasvavalla no-
peudella. Työministeriö on tilastoinut vuokra-
työntekijöitä vuodesta 1999 lähtien. Tänä
aikana vuokratyöntekijöiden määrä on yli
kolminkertaistunut, ja se oli vuonna 2006
noin 100 000.

Suomessa on kansainvälisesti katsoen vain
vähän vuokratyötä koskevaa erityislainsäädäntöä.
Työvoiman vuokratyötoiminnan toiminnalle ei ole
lainsäädännössä asetettu toimintaan liittyviä
rajoituksia. Työvoiman vuokraustoiminnan sääntelystä
luovuttiin 1990-luvun puolivälissä. Tällä hetkellä
työvoiman vuokraustoiminnan harjoittaminen edellyttää
ainoastaan työsuojeluviranomaiselle tehtävää
ilmoitusta ja toisaalta eräiden tietojen toimitamista
työ- ja elinkeinoministeriölle sekä työterveys-
shuollolle.

2 Nykytila

2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

Työvoiman vuokrausta harjoittavat yritykset
toimivat työnantajina ja heihin sovelletaan
työlainsäädäntöä samoin kuin muihinkin
työnantajiin. Vuokratyössä osapuolten oikeuksia
ja velvollisuuksia koskevat keskeiset säännökset
ovat työsopimuslaissa (55/2001, jäljempänä TSL)
ja työturvallisuuslaissa (739/2002).

Työvoiman vuokrauksessa vuokratyötoiminnan
työnantajana asettaa vastiketta vastaan työntekijänsä
ulkopuolisen tahon eli käyttäjäyrityksen käyttöön.
Työvoiman vuokraus ja vuokratyön tekeminen
perustuvat TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin säännökseen,
jonka mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän
tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan
(käyttäjäyritys) käyttöön, käyttäjäyritykselle
siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä
ne työnantajalle säädetyt vel-

vollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn
tekemiseen ja sen järjestelyihin.

Vuokratyösuhte on kolmen osapuolen välinen
suhde, jossa työnantajavelvoitteet jakautuvat
vuokratyötoiminnan ja käyttäjäyrityksen kesken
TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettulla
tavalla. Samoin työntekijän velvollisuudet
jakautuvat siten, että osa niistä kohdistuu omaan
työnantajaan eli vuokratyötoimintaan ja osa
käyttäjäyritykseen. Työvoiman vuokrausta
kuvataankin usein kolmiolla, jossa kolmion
sivut muodostuvat työntekijän ja työnantajan
välisestä suhteesta (työsopimus), työnantajan ja
käyttäjäyrityksen välisestä suhteesta (velvoiteoikeudellinen
sopimus) sekä käyttäjäyrityksen ja työntekijän
välisestä suhteesta (käyttäjäyrityksen oikeus
johtaa ja valvoa työtä).

Velvoiteoikeudellisella sopimuksella vuokratyötoiminta
sitoutuu korvausta vastaan siirtämään työntekijänsä
työpanoksen sopijakumppaninsa eli käyttäjäyrityksen
käytettäväksi. Sopimuksessa työvoiman vuokrausta
sopijakumppanit sopivat muun muassa toimeksiannon
sisällöstä (esimerkiksi työntekijältä vaadittavasta
ammattitaidosta), kestosta ja vastikkeesta, jonka
käyttäjäyritys maksaa vuokratyötoiminnalle.

Vuokratyötoiminnalla on työnantajana työntekijänsä
kohtaan kaikki ne työsuhteesta johtuvat oikeudet ja
velvollisuudet, jotka eivät TSL 1 luvun 7 §:n 3
momentin perusteella tai vuokratyötoiminnan ja
käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella sekä siihen
liittyvällä työntekijän suostumuksella siirry
käyttäjäyritykselle. Vastaavasti vuokratyötoiminta
ei ole vastuussa edes yhdessä käyttäjäyrityksen
kanssa niistä työnantajavastuista, jotka kussakin
yksittäistapauksessa kuuluvat TSL 1 luvun 7 §:n 3
momentin mukaan käyttäjäyritykselle.

Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole
minkäänlaista sopimussuhdetta. Käyttäjäyrityksen
asema suhteessa vuokratyötoimintaan määräytyy
TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan. Käyttäjäyrityksellä
on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä siitä johtuen
myös tämän oikeuden käyttöön liittyvät työnantajavelvoitteet.
Kysymys on ennen muuta välit-

tömästi 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.

Käyttäjäyrityksen oikeudet ja toisaalta velvollisuudet ulottuvat siihen aikaan, jolloin vuokratyöntekijä työskentelee vuokratyörytyksen kanssa tekemänsä työsopimuksen perusteella käyttäjäyrityksessä. Vuokratyörytyksen velvoitteiden täyttäminen käytännössä edellyttää, että käyttäjäyritys antaa vuokratyörytykselle muun muassa vuokratyöntekijän työtä ja työaikoja koskevia selvityksiä.

Työntekijän velvollisuudet suhteessa vuokratyörytykseen määräytyvät työlainsäädännön ja työsopimuksen ehtojen mukaan. Siltä osin kuin työn johto- ja valvontaoikeutta käyttää käyttäjäyritys, myös työntekijän velvollisuudet kohdentuvat käyttäjäyritykseen. Näiden velvollisuuksien perusteena on toisaalta työntekijän suostumus vuokratyöhön ja toisaalta TSL 1 luvun 7 §:n 3 momenttiin perustuva direktio-oikeuden siirto yritysten välisin sopimuksin.

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 henkilöstöedustajan oikeudesta saada tietoja vuokratyön käytöstä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007).

Vaikka työsopimuslain säännöksiä sovelletaan vuokratyössä samoin kuin muissakin työsuhteissa, liittyy tiettyihin säännöksiin erityispiirteitä vuokratyön kolmikantaisen suhteen takia. Työsopimuslain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa TSL 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Koeaika voidaan sopia sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsopimukseen. Koeajan käyttö on lähtökohtaisesti mahdollista vain työsuhteen alussa. Jos työnantaja ja työntekijä tekevät työsuhteen päätyttyä uuden työsopimuksen, siihen voidaan ottaa koeaikaehto vain, jos edellisestä työsuhteesta on kulunut pitkäaikainen aika tai työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä (KKO 1986 II 52 ja KKO 1995:103).

Silloin kun kyseessä on ensimmäinen työsuhte työntekijän ja vuokratyönantajan välillä, säännöksen soveltamisessa ei ole eroja tavallisiin työsuhteisiin. Vuokratyön erityispiirteitä joudutaan pohtimaan silloin, kun työntekijän ja vuokratyörytyksen välillä solmitaan useita perättäisiä työsuhteita. Tällöin on mahdollista, että vuokratyöntekijä palkataan uudestaan tekemään samankaltaisia tehtäviä samassa käyttäjäyrityksessä, eri tehtäviä samassa käyttäjäyrityksessä, eri tehtäviä eri käyttäjäyrityksessä tai samankaltaisia töitä eri käyttäjäyrityksessä.

Koeajan käyttäminen on mahdollista silloin, kun tehdään uusi työsopimus saman työnantajan kanssa ja tehtävät eroavat toisistaan, eikä koeajalla pyritä kiertämään työsuhdeturvaa. Näin ollen koeajan käyttäminen silloin, kun työntekijä palkataan tekemään työtä eri käyttäjäyrityksissä ja suorittamaan eri tehtäviä kuin aikaisemmin, on edellä todetuin rajoitusten sallittua.

Silloin kun tehtävät suoritetaan samassa käyttäjäyrityksessä ja työntekijä tekee samankaltaisia töitä, koeaikaehdon käyttö ei lähtökohtaisesti ole sallittua. Säännöksen soveltaminen on hankalampaa, jos työntekijä palkataan suorittamaan samassa käyttäjäyrityksessä uusia tehtäviä. Tällöin joudutaan arvioimaan, ovatko työntekijän uudet tehtävät sillä tavoin erilaisia, että työnantajalla on tarve käyttää koeaikaa sen varmistamiseksi, onko työntekijä sopiva kyseiseen tehtävään. Jos tehtävät eroavat aikaisemmista ratkaisevasti, koeajan käyttö voi olla perusteltua.

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhte on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden

päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste, koeaika, työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa, työntekijän pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste, vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Selvityksen antaminen on työnantajan velvollisuus, joten myös vuokratyörytymisen on annettava selvitys. Velvollisuus koskee työvoiman vuokratyöstä myös silloin, kun se toistuvasti tekee lyhytkestoisia määräaikaisia sopimuksia työntekijöidensä kanssa samantilaisiin perusteisiin.

Jos vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan vuokrausalaan koskevaa työehtosopimusta, vuokratyöntekijää edustava luottamusmies valitaan myös tämän työehtosopimuksen mukaisesti. Käyttäjäryityksessä valittu luottamusmies puolestaan edustaa oman työehtosopimuksen piiriin kuuluvia käyttäjäryityksen työntekijöitä. Käyttäjäryityksessä valitulla luottamusmiehellä ei yleensä ole ilman erityisiä sopimusmääräyksiä valtuutta edustaa vuokratyöntekijöitä työpaikalla.

Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen asema määräytyy työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Toisaalta

myös lainsäädännössä on säännöksiä työntekijöiden edustajan tiedonsaantioikeuksista. Muun muassa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006, jäljempänä tilaajavastuulaki) on säännös tietojen antamisesta henkilöstön edustajalle.

Tilaajavastuulakia sovelletaan muun muassa yrityksiin, jotka käyttävät vuokratyövoimaa. Tilaajan eli käyttäjäryityksen on pyydetävä vuokratyöryitykseltä ja tämän on annettava selvitys laissa mainituista seikoista. Selvitysvelvollisuuden tarkoituksena on antaa tilaajalle mahdollisimman oikeat tiedot siitä, onko sopijapuoli luotettava ja onko sen tarkoitus toimia lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Tilaajavastuulain 6 §:n mukaan tilaajan tulee pyynnöstä ilmoittaa tässä laissa tarkoitusta vuokratyöstä tehdystä sopimuksesta työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvalluutetulle. Lisäksi säädetään, että asiasta ilmoitettaessa henkilöstön edustajalle on selvitettävä käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohteet, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä EU:n lainsäädäntö

Muutettua ehdotusta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista, KOM(2002) 701 lopullinen, on käsitelty neuvoston sosiaaliasioiden työryhmässä syyskuusta 2007 lähtien aktiivisesti kolmen vuoden tauon jälkeen. Asia oli esillä neuvostossa joulukuussa 2007 mahdollisen poliittisen yhteisymmärryksen aikaansaamiseksi varten. Sitä ei kuitenkaan saavutettu.

2.3 Nykytilan arviointi

Voimassa oleva työlainsäädäntö mukaan lukien julkisesta työvoimapalvelusta annettu laki (1295/2002) vastaa pitkälti niitä tarpeita, joita vuokratyöhön ja vuokratyösuhteisiin liittyy. Myöskään vallitseva ja ennakoitu työmarkkinatilanne ei anna aiheutta saattaa työ-

voiman vuokrausta lupamenettelyjen piiriin. Uhkaava työvoimapula, väestön ikääntyminen, työvoiman kohtaanto-ongelmat ja yritysten toimintatapamuutokset edellyttävät, että yritysten käytössä on erilaisia työvoiman käyttötapoja.

Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on myös olennaista, että työvoiman käyttötapoja koskeva sääntely kohtelee yrityksiä samalla tavalla eikä mahdollista epäasiallista kilpailua yritysten välillä. Niin ikään olennaista on, että erilaisia työvoiman käyttötapoja käytettäessä turvataan työntekijöiden vähimmäistyöehdot ja yhdenvertainen kohtelu asianmukaisella tavalla. Tämä koskee vuokratyöntekijöiden keskinäistä asemaa samoin kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden asemaa suhteessa vuokratyöntekijöihin. Lähtökohtana tulee olla, että työlainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin.

Toisaalta vuokratyövoiman käytöllä ei saa kiertää työsopimuslain pakottavia työsuhdeturvasäännöksiä. Niin ikään työehtosopimusosapuolet voivat ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevilla sopimusmääräyksillä vaikuttaa työnantajan oikeuteen käyttää omien työntekijöiden ohella tai sijasta ulkopuolista työvoimaa kuten vuokratyöntekijöitä.

Vuokratyöryhtymän ja käyttäjäyrityksen tiedonsaantioikeudet

Kun käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa, samalla siirtyvät myös ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Vuokratyöryhtymä pysyy kuitenkin edelleen vuokratyöntekijän työnantajana, ja se vastaa lainsäädäntöön liittyvistä työnantajavelvoitteista siltä osin kuin ne eivät ole TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan siirtyneet käyttäjäyritykselle.

Työnantajavelvoitteet jakautuvat vuokratyöryhtymän ja käyttäjäyrityksen kesken TSL 1 luvun 7 §:n 3 momentissa säädetyin tavoin. Jotta vuokratyöryhtymä ja toisaalta käyttäjäyritykset voivat täyttää omat velvoitteensa, olennaisen tärkeää on, että ne saavat velvoitteiden täyttämisen kannalta tarvittavat tiedot toinen toisiltaan. Esimerkiksi työaika- ja vuosilomakirjanpidon pitäminen työaikalaisissa (605/1996)

ja vuosilomalaissa (162/2005) säädetyin tavoin edellyttää, että vuokratyöryhtymä saa käyttäjäyritykseltä tiedot tehdyistä työtunneista ja lepoajoista sekä niiden sijoittumisesta. Niin ikään jotta vuokratyöryhtymä voi antaa työntekijän pyytämän (laajan) työtodistuksen, sen on saatava käyttäjäyritykseltä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Selvityksen antaminen työnteon keskeisistä ehdoista puolestaan edellyttää, että vuokratyöryhtymällä on tiedot työtehtävästä, työntekopaikasta, työtehtävän kestosta, työskentelyajoista, työn erityispiirteistä sekä sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Jotta vuokratyöryhtymä voi lähettää käyttäjäyritykseen työntekijän, sen on saatava tiedot työntekijältä vaadittavasti koulutuksesta, kokemuksesta sekä ammattitaidosta. Vuokratyöryhtymän on työntekijää lähettäessään varmistuttava, että työntekijä täyttää muun muassa terveydentilaltaan tehtävän asettamat vaatimukset. Käyttäjäyrityksen työturvallisuusvelvoitteiden täyttäminen voi puolestaan edellyttää työntekijää koskevien tietojen saamista tai ainakin tietoa vuokratyöntekijän työkykyisyydestä. Käyttäjäyrityksen oikeus saada työturvallisuusvelvoitteiden täyttämiseksi tarvittavat tiedot määräytyvät työturvallisuuslain mukaan.

Tällä hetkellä vuokratyössä siirtyvien ja vastaavasti työnantajalle jäävien työnantajavelvoitteiden täyttämisen toteuttamiseksi ei ole säännöstä, joka mahdollistaisi tiedonsaannin kaikissa tilanteissa. Yritysten välinen tiedonsaanti voi osoittautua erityisen hankalaksi, jos sopimuskumppani kieltäytyy antamasta tarvittavia tietoja.

Koeaika

Koeaikaehdon käytön edellytyksiä sovelletaan myös vuokratyössä. Vuokratyön erityispiirteistä johtuen koeaikaehdon käytön edellytykset voivat kuitenkin vaihdella riippuen siitä, tekeekö vuokratyöntekijä toistuvien määräaikaisten sopimusten perusteella työtä samalle käyttäjäyritykselle vai eri käyttäjäyrityksille. Koeaikasäännöksen soveltaminen vuokratyösuhteisiin on osoittautunut osittain hankalaksi tulkita. Erityisesti silloin, kun vuokratyöntekijä palkataan työsuhteen

päätyttyä käyttäjäyrityksen palvelukseen, ei koeajan käyttö ole aina perusteltua.

Kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista

TSL 2 luvun 4 §:n selvitysvelvollisuus koskee myös vuokratyösuhteita. Selvitykseen saattaa kuitenkin sisältyä tietoja, jotka eivät ole vuokratyöyrityksen tiedossa ja jotka ovat selvitettävissä ainoastaan käyttäjäyritykseltä.

Jos vuokratyöntekijä tekee vuokratyöyrityksen kanssa solmittujen toistuvien määräaikaisten sopimusten perusteella työtä eri käyttäjäyrityksille, säädetyn selvitysvelvollisuuden piiriin kuuluvat tiedot esimerkiksi työntekopaikasta, työtehtävistä ja palkasta muuttuvat jokaisen työsuhteen aikana, vaikka perustyöehdot pysyisivätkin samoina työsuhteesta toiseen.

Vuokratyössä työsuhteet ovat usein lyhytkestoisia ja osittain suullisesti sovittuja. Jos yksittäiset vuokratyösuhteet ovat kestoltaan alle kuukauden mittaisia, vuokratyöntekijällä ei ole oikeutta saada kirjallista selvitystä keskeisistä ehdoista.

Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeus

Jos vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan vuokrausalaan koskevaa työehtosopimusta, vuokratyöntekijää edustava luottamusmies valitaan myös tämän työehtosopimuksen mukaisesti. Käyttäjäyrityksessä valittu luottamusmies puolestaan edustaa oman työehtosopimuksen piiriin kuuluvia käyttäjäyrityksen työntekijöitä. Käyttäjäyrityksessä valitulla luottamusmiehellä ei ole ilman erityisiä sopimusmääräyksiä valtuutusta edustaa vuokratyöntekijöitä työpaikalla. Tällainen käyttäjäyrityksen luottamusmiehelle edustamisoikeuden antava työehtosopimus on kemian alan vuokratyöntekijöitä koskeva yleis-sitova työehtosopimus, jossa on määräys käyttäjäyrityksessä toimivan ammattiosaston asettaman luottamusmiehen oikeudesta edustaa myös vuokratyöntekijöitä.

Vuokratyöntekijät työskentelevät käyttäjäyrityksessä käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden kanssa. Vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehdot voivat määräytyä joko vuok-

rausalaan tai käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Vuokratyöntekijät tekevät työtään käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena työnantajuuden pysyessä kuitenkin vuokratyöyrityksellä. Vuokratyöntekijän työsuhteen ehtojen määräytymisessä ja toisaalta heidän ja käyttäjäyrityksen työntekijöiden välisessä suhteessa voi syntyä kysymyksiä, joiden ratkominen ei kuulu yhdelle ainoalle työntekijöiden edustajalle. Epäselvyyksien ja tulkinnanvaraisuuksien selvittämiseksi olisi hyvä, jos käyttäjäyrityksen työntekijöitä edustava luottamusmies voisi saada myös ongelman ratkaisun kannalta tarpeelliset vuokratyöntekijöitä koskevat tiedot vuokratyöyritykseltä.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Esityksen tavoitteet

Esityksen tavoitteena on parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa. Ehdotetulla lailla turvataan myös se, että vuokratyönantaja voi täyttää hänelle kuuluvat työnantajavelvoitteensa. Lisäksi edistetään myös tervettä kilpailua ja lisätään vuokratyöhön liittyviä tiedonsaantioikeuksia.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

Työvoiman vuokraustoiminta on aikaisemmin ollut luvanvaraista, mutta sääntelystä luovuttiin 1990-luvun puolivälissä. Tällä hetkellä työvoiman vuokraustoiminnan harjoittaminen edellyttää ainoastaan työsuojeluviranomaiselle tehtävää ilmoitusta ja toisaalta eräiden tietojen toimittamista työ- ja elinkeinoministeriölle sekä työterveyshuollolle.

Voimassa oleva työläinsäädäntö vastaa pitkälti niitä tarpeita, joita vuokratyöhön ja vuokratyösuhteisiin liittyy. Myöskään vallitseva ja ennakoitu työmarkkinatilanne ei tässä vaiheessa anna aiheutta saattaa työvoiman vuokrausta takaisin lupamenettelyjen piiriin. Uhkaava työvoimapula, työvoiman kohtaan-to-ongelmat ja yritysten toimintatapamuutokset edellyttävät, että yritysten käytössä on erilaisia työvoiman käyttötapoja.

Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta olennaista on, että työvoiman käyttötapoja koskeva sääntely kohtelee yrityksiä samalla tavalla eikä mahdollista epäasiallista kilpailua yritysten välillä.

Niin ikään olennaista on, että erilaisia työvoiman käyttötapoja käytettäessä turvataan työntekijöiden vähimmäistyöehdot ja yhdenvertainen kohtelu (syrjimättömyyden periaate) asianmukaisella tavalla. Tämä koskee vuokratyöntekijöiden keskinäistä asemaa samoin kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden asemaa suhteessa vuokratyöntekijöihin. Näin ollen ei ole tarkoituksenmukaista säätää yksin vuokratyötä koskevaa erillistä lakia. Lähtökohtana tulee olla, että työläisäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteisiin lähtökohtaisesti samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin.

Työvoiman vuokraukseen liittyvät erityispiirteet on mahdollista ottaa huomioon työläisäädäntöön tehtävin yksittäisin muutoksin.

3.3 Keskeiset ehdotukset

Vuokratyön työnantajavelvoitteiden jakautumisen takia joidenkin vuokratyöhön liittyvien työnantajavelvoitteiden täyttäminen edellyttää vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä yhteistoimintaa. Jos yhteistoiminta ja tiedonvaihto eivät suju, ongelmia voi tulla erityisesti tilanteissa, joissa työnantajavelvoitteen täyttäminen on sanktioitu. Oikeustilan selventämiseksi työsopimuslakiin ehdotetaan kirjattavaksi yleissäännös vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisestä tietojenantovelvollisuudesta.

Työsopimuslain koeaikaa koskevan säännöksen soveltaminen vuokratyössä on osoittautunut hankalaksi ja koeaikaehtoja käytetään tarpeettomasti työsopimuksissa. Erityisesti tilanteissa, joissa vuokratyöntekijä palkataan vuokratyösuhteen päätyttyä käyttäjäyritykseen tekemään samoja tai samankaltaisia tehtäviä joko määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan sopimussuhteeseen, koeaikaehdon käytölle ei välttämättä ole koeaikasäännöksen tavoite ja tarkoitus huomioon ottaen enää perusteltua tarvetta. Toisaalta se, että työntekijä on työskennellyt

käyttäjäyrityksessä vähän aikaa vuokratyöntekijänä, ei saa estää työnantajan mahdollisuutta käyttää koeaikaehtoja työnsopimuksessa. Tämän vuoksi työnsopimuslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuokratyöntekijän työskentely käyttäjäyrityksessä otetaan huomioon, kun hänet palkataan käyttäjäyritykseen.

Vuokratyöyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä saatetaan solmia kirjallinen sopimus sopimuskaudesta toiseen jatkuvista ehdoista. Sen sijaan yksittäisistä toimeksiantoista kirjallista selvitystä ei yleensä anneta. Vuokratyönsopimukset ovat usein lyhytkestoisia. Jotta vuokratyöntekijöillä olisi oikeus saada tiedot kirjallisesti yksittäisistä työsuhteista, ehdotetaan, että kirjallinen selvitys olisi annettava myös alle kuukauden jatkuvissa vuokratyösuhteissa. Jotta vuokratyöyrityksiä ei kuitenkaan kuormitettaisi epätarkoituksenmukaisella tavalla, ehdotetaan, että kirjallinen selvitys olisi annettava, jos työntekijä sitä erikseen vuokratyöyritykseltä pyytää.

Vuokratyöyritysten selvitysvelvollisuus jakautuisi siten, että yli kuukauden jatkuvissa määräaikaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa sopimuksissa vuokratyöyrityksen selvitysvelvollisuus määräytyisi pääsäännön mukaan eli kirjallinen selvitys olisi annettava automaattisesti. Alle kuukauden mittaisissa työsuhteissa selvityksen antamisvelvollisuus edellyttäisi työntekijän pyyntöä. Niiden ehtojen osalta, jotka toistuvat sopimuskaudesta toiseen, noudatettaisiin voimassa olevan lain säännöstä siitä, että niitä ei tarvitse toistaa, ellei pykälän 3 momentista muuta johdu. Samalla ehdotetaan, että kyseinen velvoite saatettaisiin rangaistusuhan alaiseksi. Vuokratyötä koskevan erityissäännöksen myötä vuokratyössä poistuisi myös tarve arvioida TSL 1 luvun 5 §:n vaikutusta selvitysvelvollisuuden syntyyn.

Lisäksi ehdotetaan, että tilaajavastuulakiin lisättäisiin uusi säännös käyttäjäyrityksen luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun sekä työsuojeluvalluutetun tiedonsaantioikeudesta. Säännöstä sovellettaisiin tilanteissa, joissa syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä vuokratyöntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta. Tällöin käyttäjäyrityksen luottamusmiehellä tai jos tällaista ei ole valittu,

luottamusvaltuutetulla ja työsuojeluvaltuutetulla olisi vuokratyöntekijän valtuutuksella oikeus saada vuokratyöntekijältä ja käyttäjäyritykseltä kaikki asian selvittämiseksi tarvittavat tiedot. Käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajalla olisi myös oikeus edustaa vuokratyöntekijää tämän asiassa.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei rajoiteta yritysten mahdollisuutta käyttää vuokratyövoimaa. Käyttäjäyritysten osalta vaikutukset liittyvät luottamusmiesten toimivaltuuksien laajenemiseen. Tällä voidaan arvioida olevan vähäisiä taloudellisia vaikutuksia. Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen oikeudet määräytyvät työnantajan sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Muutoksilla pyritään parantamaan kaikkien toimijoiden tiedonsaantioikeutta sekä selkeyttämään vuokratyöhön liittyvää lainsäädäntöä. Tämä on omiaan poistamaan taloudellisia epävarmuustekijöitä ja sitä kautta lisäämään tuottavuutta.

Vuokratyöntekijöiden osalta ehdotetut lainsäädäntömuutokset selkeyttävät työsopimuksen keskeisten ehtojen antovelvollisuutta. Tällä on erityisesti merkitystä, kun säännöksen rikkomisen kriminalisointi tuli voimaan vuoden 2008 alusta.

Lisäksi tiedonsaantioikeuksien laajentaminen auttaa vuokratyöntekijöitä täyttämään työnantajavelvoitteensa varsinkin tilanteissa, joissa velvoitteen laiminlyönti on säädetty rangaistavaksi. Muutosehdotukset myös selkeyttävät vuokratyöntekijöihin ja vuokrausyrityksiin sovellettavaa lainsäädäntöä ja sitä kautta poistavat vuokratyöntekijöiden oikeudellisia riskejä.

4.2 Vaikutukset viranomaistoimintaan

Esityksellä ei luoda viranomaisille uusia velvoitteita. Muutoksilla pyritään selkeyttämään lainsäädännön soveltumista vuokratyöhön ja tätä kautta helpotetaan viranomaisten toimintaa. Lisäksi käyttäjäyrityksen luottamusmiehen tiedonsaanti- ja edustus oikeuden voidaan olettaa vähentävän työsuojelupiirien vuokratyön valvontaan liittyviä paineita.

4.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Vuokratyö on ollut viime aikoina erityisen paljon esillä. Vuokratyö on alana saanut osakseen suurtakin kritiikkiä, josta osa on ollut myös aiheellista. Ehdotetuilla lainsäädäntömuutoksilla pyritään parantamaan vuokratyöntekijöiden asemaa sekä koko vuokratyöalan toimintatapoja ja sitä kautta saattamaan vuokratyö parempaan maineeseen. Ehdotetuilla muutoksilla pyritään yleisesti vastaamaan muuttuvien työmarkkinoiden ja samalla myös työntekijöiden tarpeisiin.

5 Asian valmistelu

Lakiehdotukset on valmisteltu työministeriön 7 päivänä maaliskuuta 2007 asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmässä olivat edustettuna työministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työnantajat ja työntekijöitä edustavat työmarkkinakeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät ry, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry ja Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry.

Työryhmä kuuli työnsä aikana asiantuntijoita muun muassa työsuojeluvalvonnasta, vuokratyöntekijöistä, käyttäjäyrityksistä sekä yksittäisiä vuokratyöntekijöitä.

Hallituksen esitys on laadittu työryhmässä yksimielisesti hyväksytyyn ehdotuksen pohjalta.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Työsopimuslaki

1 luku. Yleiset säännökset

4 §. Koeaika. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi vuokratyötä koskeva säännös. Koeaikaehdon käyttämistä rajoitettaisiin silloin, kun käyttäjäyritys palkkaa aikaisemmin vuokraamansa vuokratyöntekijän. Tällöin työsopimuksessa olisi mahdollista sopia koeajasta, jonka enimmäiskestosta olisi vähennettävä se aika, jonka vuokratyöntekijä on työskennellyt käyttäjäyrityksessä.

Koeajan tarkoituksena on varata työsuhteen molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida työsuhteen alussa, vastaako sopimussuhde sille asetettuja vaatimuksia. Kun vuokratyöntekijä on jo työskennellyt tulevan työnantajansa johdon ja valvonnan alaisena, on osapuolilla ollut mahdollisuus arvioida tulevaa sopimussuhdetta. Käyttäjäyritys on jo tehnyt jonkinlaista arviointia päätyessään palkkaamaan vuokratyöntekijän suoraan palvelukseensa. Myös työntekijällä on ollut mahdollisuus tutustua tuleviin työtehtäviin, työskentely-ympäristöön ja tuleviin työtovereihin. Koeajan käytölle ei näin ollen ole samankaltaisia tarpeita kuin silloin, jos tehtävään palkataan henkilö, jonka ominaisuuksista työnantajalla ei ole aikaisempaa kokemusta.

Koeajan käyttöä rajoitettaisiin ainoastaan silloin, kun henkilö palkattaisiin samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita hän on käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijänä suorittanut. Tehtävien samankaltaisuutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon sekä yksittäiset tehtävät että se, milloin työntekijä on näitä tehtäviä hoitanut. Olennaista olisi, että työnantajalla on ollut mahdollisuus arvioida miten työntekijä suoriutuu niissä tehtävissä, johon häntä ollaan palkkaamassa. Silloin kun työntekijän tehtävät uudessa työsuhteessa poikkeavat selvästi aiemmista tehtävistä, voidaan koeaikaotto täysimittaisena työsopimukseen.

Koeajan enimmäispituutta vähentäisivät vuokratyöntekijän aikaisemmat työsuhteet

silloin, kun hänet palkattaisiin vuokratyösuhteen päätyttyä suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen. Vuokratyösuhteen ja käyttäjäyrityksen kanssa tehdyn työsopimuksen välillä ei tarvitsisi olla katkeamatonta ajallista yhteyttä. Toisaalta jos vuokratyösuhteen päättymisen ja käyttäjäyritykseen palkkaamisen välillä olisi kulunut pitkäaikoinen aika, voitaisiin koeaikaa käyttää normaalein rajoituksin.

Koeajan enimmäispituutta vähentäisi aika, jonka työntekijä on ollut vuokrattuna käyttäjäyritykseen. Vuokraajana on voinut olla yksi tai useampi työnantaja. Näin vähennettävä aika voisi koostua yhdestä tai useammasta työsuhteesta, joissa työntekijä on työskennellyt kohtuullisen ajan kuluessa. Työsuhteiden ajallinen ulottuvuus olisi otettava huomioon myös tehtävien samankaltaisuutta arvioitaessa.

7 §. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi säännös, jonka mukaan käyttäjäyrityksen olisi toimitettava vuokratyöntekijän työnantajalle tämän velvollisuuksien täyttämiseksi tarpeelliset tiedot. Säännöksellä turvattaisiin se, että vuokratyöntekijän työnantaja voi täyttää hänelle kuuluvat työnantajavelvoitteensa.

Tarpeellisilla tiedoilla tarkoitettaisiin muun muassa työaikalaissa ja vuosilomalaisissa tarkoitettuja tietoja tehdyistä työtunneista, lepoajoista sekä niiden sijoittumisista. Lisäksi vuokratyöntekijän on saatava käyttäjäyritykseltä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä, jotta se voi antaa työntekijän pyytämän laajan työtodistuksen. Selvityksen antaminen työnteon keskeisistä ehdoista puolestaan edellyttää, että vuokratyöntekijällä on tiedot työtehtävästä, työntekopaikasta, työtehtävän kestosta, työskentelyajoista, työn erityispiirteistä sekä sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Lisäksi vuokratyöntekijän on ennen työntekijän lähettämistä saatava tiedot työntekijältä vaadittavasti koulutuksesta, kokemuksesta sekä ammattitaidosta. Vuokratyöntekijän on työntekijää lähettäessään varmistuttava, että

työntekijä täyttää muun muassa terveydentilaltaan tehtävän asettamat vaatimukset.

Tarpeellisilla tiedoilla tarkoitettaisiin edellä mainittujen tietojen lisäksi kaikkia tietoja, joita vuokrayritys tarvitsee täyttääkseen sille lain mukaan kuuluvat työnantajavelvoitteet. Käyttäjäyritys voisi toimittaa tiedot erillisellä asiakirjalla tai muulla valitsemallaan tavalla.

2 luku. Työnantajan velvollisuudet

4 §. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Pykälän 1 momentin kolmatta virkettä ehdotetaan muutettavaksi kirjoitustavaltaan siten, että sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitsisi antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johtuisi. Voimassa olevan säännöksen mukaan selvitys saadaan antaa vain kerran, ellei 3 momentista muuta johdu. Säännöstä selkeytettäisiin kielellisesti uudella kirjoitustavalla.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi vuokratyötä koskeva 4 momentti. Työnantajalla olisi jatkossa velvollisuus antaa alle kuukauden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevälle vuokratyöntekijälle säännöksessä tarkoitettu selvitys, mikäli vuokratyöntekijä tätä työnantajalta pyytää.

Kyseessä olisi erityissäännös, jota sovellettaisiin ainoastaan alle kuukauden pituisiin vuokratyösuhteisiin. Toistaiseksi voimassa oleviin ja yli kuukauden pituisiin määräaikaisiin vuokratyösuhteisiin sovellettaisiin samoja säännöksiä kuin muihinkin työsuhteisiin. Työnantajan olisi annettava kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Vuokratyösuhteille on tyypillistä, että työsuhteet ovat lyhyitä ja niistä sovitaan normaalia useammin suullisesti. Selvitysvelvollisuuden tarkoituksena on turvata työntekijälle mahdollisuus saada tieto työsuhteensa keskeisistä ehdoista. Tämän tarkoituksen kannalta ei usein ole tarpeellista, että työnantajan olisi automaattisesti toimitettava kirjallinen selvitys jokaisesta työsuhteesta, sillä usein työsuhteen keskeiset ehdot ovat kuitenkin työntekijän tiedossa suullisen sopimuksen perusteella. Toisaalta työntekijän oikeusturvan kannalta on tärkeää, että hänellä

olisi mahdollisuus halutessaan saada kirjallisena työsuhteensa keskeiset ehdot. Tästä syystä tiedot tulisi toimittaa kirjallisesti silloin kun työntekijä niitä pyytää. Säännöksessä otettaisiin huomioon joustavalla tavalla työmarkkinoiden toimintatavat.

13 luku. Erinäisiä säännöksiä

11 §. Rangaistussäännökset. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi 2 luvun 4 §:n 4 momentin mukaisen velvollisuuden rikkominen. Rangaistussäännöstä selkeytettiin lailla 1333/2007. Pykälän 2 momentissa säädetään rangaistus sellaisten velvollisuuksien rikkomisesta, jotka työnantajan on täytettävä ilman työntekijän nimenomaista pyyntöä ja 3 momentissa velvoitteista, joiden rikkominen on rangaistavaa, jos työnantaja työntekijän pyynnöstä huolimatta jättää velvoitteet täyttämättä.

1.2 Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä

4 §. Poikkeukset soveltamisalasta. Tilaaja-vastuulain soveltamisalasäännöksessä on rajattu lain soveltamista vuokratyösopimuksen keston perusteella siten, että lain ulkopuolelle jäävät alle 10 päivää jatkuvat työvoiman vuokraukset. Lain soveltamisalarajausta ei kuitenkaan olisi tarkoituksenmukaista soveltaa jäljempänä ehdotettavaan uuteen henkilöstöedustajan tiedonsaantioikeuteen. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, jonka mukaan käyttäjäyrityksen luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun sekä työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeutta koskevaa pykälää sovellettaisiin myös alle 10 päivää jatkuviin työvoiman vuokrauksiin.

6 §. Tietojen antaminen henkilöstön edustajille. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi käyttäjäyrityksen luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun sekä työsuojeluvaltuutetun tiedonsaantioikeutta koskeva uusi 2 momentti. Säännöstä sovellettaisiin tilanteissa, joissa syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä vuokratyöntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta.

Vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehdot voivat määräytyä joko vuokrausalaa tai käyt-

täjärytystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Vuokratyöntekijän työsuhteen ehtojen määräytymisessä ja toisaalta heidän ja käyttäjärytymisen työntekijöiden välisessä suhteessa voi syntyä kysymyksiä, joiden ratkominen ei kuulu yhdelle ainoalle työntekijöiden edustajalle. Epäselvyyksien ja tulkinnanvaraisuuksien selvittämiseksi käyttäjärytymisen työntekijöitä edustavalla luottamusmiehellä tai luottamusvaltuutetulla sekä työsuojeluvaltuutetulla olisi oikeus vuokratyöntekijän valtuutuksella saada ongelman ratkaisun kannalta tarpeelliset vuokratyöntekijöitä koskevat tiedot ja edustaa vuokratyöntekijää tämän asiassa.

Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen oikeudet määräytyvät työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

1.3 Työturvallisuuslaki

3 §. *Lain soveltaminen vuokratyössä.* Työturvallisuuslain 3 §:ssä säädetään aikaisem-

min voimassa olleen työturvallisuuslain nojalla eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä annettuun valtioneuvoston päätökseen (782/1997) sisältyvistä säännöksistä lukuun ottamatta päätöksen 4 §:n säännöstä käyttäjärytymisen (työn teettäjä) velvollisuudesta ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle. Kyseinen säännös ehdotetaan lisättäväksi uutena *4 momenttina* työturvallisuuslain 3 §:ään ja samalla ehdotetaan kumottavaksi eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä annettu valtioneuvoston päätös.

2 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

Lakiehdotukset

1.

Laki**työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §:n 2 momentti ja 7 §:n 3 momentti, 2 luvun 4 §:n 1 momentti sekä 13 luvun 11 §:n 3 momentti, sellaisena kuin niistä viimeksi mainittu on laissa 1333/2007, sekä
lisätään 2 luvun 4 §:ään uusi 4 momentti, seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

4 §

Koeaika

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaissa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokratuna käyttäjäyritykseen.

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle tämän velvollisuuksien täyttämiseksi tarpeelliset tiedot.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättämiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimus-suhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

11 §

Rangaistussäännökset

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan
myös se, joka 2 luvun 4 §:n 4 momentin vas-

taisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta
selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista tai
2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyyn-
nöstä huolimatta jättää antamatta työntekijäl-
le palkkalaskelman.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .

2.

Laki**tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22 päivänä joulukuuta 2006 annetun lain (1233/2006) 4 §:ään uusi 3 momentti ja 6 §:ään uusi 2 momentti, seuraavasti:

4 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Edellä 1 momentin 1 kohdan soveltamis-
alarajausta ei sovelleta 6 §:n 2 momentissa
tarkoitettuun henkilöstön edustajan tiedon-
saantioikeuteen.

6 §

Tietojen antaminen henkilöstön edustajille

Vuokratun työntekijän työnantajan on an-
nettava 1 momentissa tarkoitettulle henkilös-
tön edustajalle vuokratun työntekijän ja hä-
nen työnantajansa välisen, työntekijän palk-
kaan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai
sopimusten soveltamista koskevan erimieli-
syyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot, jos
työntekijä hänet siihen valtuuttaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuu-
ta 20 .

3.

Laki**työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään 23 päivänä elokuuta 2002 annetun työturvallisuuslain (738/2002) 3 §:ään uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 5 momentiksi, seuraavasti:

3 §

Lain soveltaminen vuokratyössä

Työn vastaanottajan on ilmoitettava tarpeellisessa laajuudessa työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tällä lailla kumotaan eräistä työsuojeluväimöksistä vuokratyössä 7 päivänä elokuuta 1997 annettu valtioneuvoston päätös (782/1997).

Helsingissä 23 päivänä toukokuuta 2008

Tasavallan Presidentti**TARJA HALONEN**Työministeri *Tarja Cronberg*

*Liite
Rinnakkaisteksti*

1.

Laki

työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §:n 2 momentti ja 7 §:n 3 momentti, 2 luvun 4 §:n 1 momentti sekä 13 luvun 11 §:n 3 momentti, sellaisena kuin niistä viimeksi mainittu on laissa 1333/2007, sekä lisätään 2 luvun 4 §:ään uusi 4 momentti, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

4 §

4 §

Koeaika

Koeaika

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaissa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaissa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. *Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokratuna käyttäjäyritykseen.*

7 §

7 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (*käyttäjäyri-tyis*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liitty-

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (*käyttäjäyri-tyis*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liitty-

vät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestykseen.

vät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestykseen. *Käyttäjyrytyksen on toimitettava työntekijän työnantajalle tämän velvollisuuksien täyttämiseksi tarpeelliset tiedot.*

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. *Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.*

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

11 §

Rangaistussäännökset

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 16 §:n 2 momentin

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

11 §

Rangaistussäännökset

Työsopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 4 §:n 4 momentin vas-

vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

taisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista tai 2 luvun 16 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 .*
