

Rehn

29.2.2012

Palvelulaitosten työnantajayhdistyksen jäsenyhteisöille

Työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 pykälä on muutettu ja samalla lisätty lukuun uusi 9 a §. Muutokset johtuvat vuokratyödirektiivin täytäntöön panemisesta. Lainmuutosten tarkoituksena on edistää vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin. Lainmuutokset tulevat voimaan 1.3.2012.

Käyttäjäyritykselle on säädetty uusi velvollisuus tiedottaa vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille samoin menettelyin kuin omille työntekijöille tiedotetaan (2 luvun 6 §). Muutoksen tavoitteena on edistää vuokratyöntekijöiden työllistymismahdollisuuksia käyttäjäyrityksissä. Käyttäjäyrityksen valitsema tiedottamistapa soveltuu lähtökohteisesti myös vuokratyöntekijöille tiedottamiseen. Käyttäjäyrityksen on huolehdittava työvoiman vuokraustilanteissa siitä, että yrityksen valitsema tiedottamistapa on sellainen, että myös vuokratyöntekijät voivat käytännössä saada tiedon vapautuvista työpaikoista.

Lakiin on lisätty uusi ohjaava säännös (2 luvun 9 a §) käyttäjäyrityksen velvollisuudesta tarjota myös vuokratyöntekijöilleen mahdollisuutta käyttää käyttäjäyrityksen omille työntekijöille tarjoamia muita kuin työsuhde-eduiksi katsottavia palveluja ja järjestelyjä kuten ruokalapalvelut ja kuljetusjärjestelyt, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

Säännöksessä on kyse muista kuin työsuhde-eduiksi katsottavista järjestelyistä ja palveluista. Vuokratyödirektiivin 6 artiklan 4 kohdan mukaan tällaisia palveluja ovat ruokalapalvelut sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyt, jotka tulisi antaa myös vuokratyöntekijöille samoin ehdoin kuin suoraan käyttäjäyrityksen palveluksessa oleville työntekijöille. Kyse voi olla myös muista palveluista, koska direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa mainitut palvelut ovat esimerkinomaisia. Tämän vuoksi pykälässä ei luetella näitä palveluja ja järjestelyjä nimenomaisesti. Säännös ei kuitenkaan kata esimerkiksi käyttäjäyrityksen tarjoamaa työterveyshuoltoa, koska työterveyshuollon järjestämisvelvoite kuuluu vuokratyöntekijän omalle työnantajalle eli työvoiman vuokrausyritykselle. Säännöksen tarkoituksena on edistää vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua nimenomaan työpaikalla käytössä olevien yhteisten tilojen ja järjestelyjen suhteen ja siten edistää työpaikan sosiaalisia suhteita käyttäjäyrityksen omien ja vuokratyöntekijöiden välillä.

Säännöksessä mainituilla järjestelyillä ja palveluilla tarkoitetaan käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamia, lähinnä pysyvämpiä tai pidempiaikaisia järjestelyjä tai etuja, joita työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan käyttää yrityksen yleisesti soveltaman käytännön ja periaatteiden mukaisesti. Mahdollisuus käyttää työpaikan harrastetiloja tai vastaavia järjestelyjä on tyypillinen tällainen säännöksessä tarkoitettu etuus tai järjestely. Käyttäjäyrityksellä voi olla esimerkiksi oma ruokala, jonka palveluihin myös vuokratyöntekijöille tulee säännöksen mukaan antaa pääsy samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Tämä kohta ei kuitenkaan velvoita käyttäjäyritystä tukemaan vuokratyöntekijöiden ruokailua. Tämän vuoksi hinnoitteluperusteet voivat vaihdella ja vuokratyöntekijöiltä voidaan periä korkeampi maksu ruokailusta samoin periaattein kuin peritään muilta yrityksen ulkopuolisilta tahoilta, joiden ruokailua käyttäjäyritys ei tue. Mikäli käyttäjäyritys esimerkiksi tarjoaa kuljetusjärjestelyä ainoastaan tiettyä työtä teke-

Rehn

29.2.2012

ville, rajoittuisi tällaisen palvelun tarjoamisvelvoite vain sellaisille vuokratyöntekijöille, jotka käytännössä tekevät tällaista työtä.

Lisäksi lakiin on lisätty erityissäännös vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisestä niitä tilanteita varten, jolloin ei ole löydettävissä joko työvoiman vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta (2 luvun 6 §). Tämä muutos ei vaikuta sinänsä kuntien ja kuntayhtymien velvollisuuksiin. Vaikutus kohdistuu työvoimaa vuokraaviin yrityksiin.

Lakitekstit 2 luku
Työnantajan velvollisuudet
6 §
Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menetteilyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

9 §
Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

9 a §
Vuokratun työntekijän oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin

Vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erillainen kohtelu ole perusteltua objektiivista syistä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2012.

PALVELULAITOSTEN TYÖNANTAJAYHDISTYS RY

Neuvottelupäällikkö Katri Tonteri