

Ulkopuolisen työvoiman (vuokratyön) käytön periaatteet Helsingin seurakuntayhtymässä

Vuokratyön käyttötilanteet

Helsingin seurakuntayhtymä (jatkossa seurakuntayhtymä, käsittää sekä seurakunnat että yhteiset palvelut) käyttää vuokratyötä vain sellaisissa tilanteissa, kun sen käyttö on strategian ja käytännön toiminnan kannalta perusteltua. Tällaisia tilanteita voivat olla:

- Työt, joiden teettäminen ei ole mahdollista seurakuntayhtymän omilla työntekijöillä tai joihin ei ole omaa henkilöstöä käytettävissä tai sen käyttö ei ole tarkoituksenmukaista (esimerkiksi erikoistunutta asiantuntijuutta edellyttävät tehtävät, joissa seurakuntayhtymällä on rekrytointihaasteita tai työn projektiluontoisuuden vuoksi vuokratyövoiman käyttö on tarkoituksenmukaista).
- Äkilliset lyhyet sijaisuus- (sairaus, tapaturma, tilapäinen hoitovapaa ym.) tai muut vastaavat kiireelliset työvoimatarpeet, joihin seurakunta/yhteiset palvelut työnantajana ei ole voinut varautua etukäteen eikä sijaista tai tarvittavaa työvoimaa saada palkattua seurakuntayhtymän sisältä.

Vuokratyövoimaa ei käytetä kirkon hengellisen työn tehtävissä.

Vuokratyövoiman määrä

Vuokratyövoimaa käytetään vain sellaisissa tilanteissa, kun sen käyttö on seurakuntayhtymän strategian ja käytännön toiminnan kannalta perusteltua. Vuokratyövoiman määrä vaihtelee siten tarpeen mukaan. Seurakuntayhtymä seuraa vuokratyövoiman käyttöä.

Vuokratyövoiman hankinta

Vuokratyövoiman hankinnassa toimitaan hankintalain mukaisesti ja palveluntarjoaja kilpailutetaan tarvittaessa. Hankinnassa (mukaan lukien pienhankinnat) huomioidaan tilaajavastuulain (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233) mukaiset velvoitteet.

Vuokratyön tilaaminen perustuu aina kirjalliseen sopimukseen tai tilaukseen vuokratyörytymän kanssa. Ennen sopimuksen allekirjoittamista seurakuntayhtymän tulee hankkia tilaajavastuulain mukaiset selvitykset ja todistukset sekä pitää ne ajan tasalla sopimuskaudella. Selvitykset ja todistukset säilytetään vähintään kaksi vuotta sopimuksen päättymisestä.

Oikeudet ja velvollisuudet

Vuokratyörytymä on työntekijän työnantaja, jonka kanssa työntekijä tekee työsopimuksen. Työ tehdään käyttäjärytymälle (seurakunta / yhteiset palvelut) ja työntekopaikka on käyttäjärytymässä (seurakunnan tai yhteisten palveluiden toimitilat). Vuokratyörytymä maksaa työntekijän palkan ja hoitaa kaikki muutkin työnantajalle kuuluvat velvoitteet (työsopimus, palkanmaksu, työaikakirjanpito, työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus).

Ulkopuolista työvoimaa tarjoava yritys toimii lakien ja sääntöjen mukaan sekä noudattaa työehtosopimusta ja yleistä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

Ulkopuolisen työntekijän oma työnantaja varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus kyseiseen työhön. Työn vastaanottajana seurakunta / yhteisten palveluiden yksikkö antaa tarvittavat tiedot luovuttajalle velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Ulkopuoliselle työntekijälle varmistetaan sama työsuojelun taso kuin työpaikan muulle henkilöstölle.

Työn teettäjänä seurakunnan / yhteisten palveluiden yksikön tulee ennen ulkopuolisen työn aloittamista huolehtia siitä, että työntekijälle annetaan riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä. Näihin tietoihin tulee kuulua työn edellyttämää erityistä ammattitaitoa ja kokemusta koskevat vaatimukset sekä tiedot työhön liittyvistä lisääntyneistä erityisvaaroista.

Ulkopuolisen työvoiman käytettävissä olevien suojaimien ja työvaatteiden hankkimisesta vastaa seurakunta tai yhteisten palveluiden yksikkö, ellei siitä muuta erikseen mainita sopimuksessa. Käytön valvonnasta vastaa seurakunta tai yhteisten palveluiden yksikkö työnjohto.

Käyttäjäyrityksenä seurakuntayhtymällä on oikeus johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa. Seurakunta/yhteisten palveluiden yksikkö vastaa vuokratyöntekijän työhön perehdyttämisestä. Seurakunta tai yhteisten palveluiden yksikkö vastaa vuokratyöntekijän työturvallisuuden toteutumisesta työpaikalla työturvallisuuslain mukaisesti.

Seurakunta tai yhteisten palveluiden yksikkö toimittaa vuokratyöntekijän työnantajalle (vuokratyöntekijä) ne tiedot, jotka tämä tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Seurakunta tai yhteisten palveluiden yksikkö antaa vuokratyöntekijälle pyynnöstä tarvittavat tiedot vuokratyöntekijän työtodistusta varten.

Vuokratyöntekijä on seurakunnan/yhteisten palveluiden yksikön työn johdon ja valvonnan alainen ja siten työyhteisön jäsen. Hän osallistuu työpaikkakokouksiin ja välittömän yhteistoiminnan piirissä olevien asioiden käsittelyyn työpaikalla tasa-arvoisesti seurakuntayhtymän palveluksessa olevan henkilöstön kanssa.

Yhteistoiminta ennen työvoiman vuokrausta - Ilmoitus vuokratyövoiman tarpeesta

Jos jokin seurakunta tai yhteisten palveluiden yksikkö harkitsee vuokratyövoiman käyttöä, asiasta tulee ilmoittaa etukäteen hyvissä ajoin henkilöstöpalveluihin (hr-neuvonta.hsrky@evl.fi). Mikäli katsotaan, että vuokratyövoiman käytölle on olemassa edellä kohdassa 1 kuvatut perusteet, henkilöstöjohtaja (tai hänen nimeämänsä henkilö) seurakuntayhtymän työnantajan edustajana ilmoittaa aikeesta käyttää vuokratyöntekijöitä niille henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokrattavien työntekijöiden työ vaikuttaisi. Ilmoitus annetaan aina ennen vuokratyövoiman käyttöä koskevan vuokratyösopimuksen tekemistä. Ilmoituksessa annetaan seuraavat tiedot:

- vuokratyöntekijöiden määrä, työtehtävät ja työkohde
- sopimuksen kestoaika sekä
- ajanjakso tai -jaksot, jolloin vuokratyötä käytetään.

Vuokratyövoiman käyttöön liittyvä yhteistoimintamenettely

Päälouottamusmiehellä henkilöstöryhmän edustajana on oikeus viimeistään ilmoituksen antamista seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoimintaneuvottelut 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 tee sopimusta vuokratyövoiman käytöstä.

Yhteistoimintaneuvotteluja ei tarvitse kuitenkaan käydä, jos seurakuntayhtymä teettää vuokratyöntekijöillä työtä, jota seurakuntayhtymän palveluksessa olevat työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan tee tai jos kyse on lyhytaikaisesta ja kiireellisestä työstä tai asennustyöstä, jonka teettäminen ei ole mahdollista seurakunnan / yhteisten palveluiden yksiköiden omilla työntekijöillä.

Päälouottamusmiesten tiedonsaantioikeus

Työnantaja selvittää päälouottamusmiehille vuosittain seuraavat tiedot vuokratyösopimuksista: vuokratyövoiman määrä, vuokratyörytymän yksilöintitiedot, työkohteet, työtehtävät, sopimuksen kestoaika sekä vuokratyötä tekeviin työntekijöihin sovellettava työehtosopimus tai sen puuttuessa keskeiset työehdot.

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on aina oikeus pyynnöstään saada em. tiedot vuokratyösopimuksista. Tiedot annetaan pyynnöstä henkilöstön edustajalle myös sellaisesta vuokratyöstä, johon sovelletaan tilaajavastuulain 5.4 §:n poikkeussäännöstä. Lisäksi luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on tilaajavastuulain 6 §:n mukaan tiedonsaantioikeus tilanteissa, joissa on erimielisyyttä tai epäselvyyttä vuokratyöntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta. Tällöin heillä on vuokratyöntekijän valtuutuksella oikeus saada vuokratyörytymältä ja käyttäjärytymältä kaikki asian selvittämiseksi tarvittavat tiedot. Käyttäjärytymän luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on myös oikeus edustaa vuokratyöntekijää tämän asiassa.

Lisätietoja

Lisätietoja antaa NN.

Vuokratyöhön liittyviä säädöksiä:

Kirkon yhteistoimintasopimus (Kirvestes, liite 10)

Työsopimuslaki (55/2001), erit. 1. luku 7 § ja 2. luku 9 §

Työturvallisuuslaki (738/2002), erit. 1 luku 3 §

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006)